STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 4815
2 maart
2015

Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2015/2016 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 februari 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg

UAW Nr. 11637

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Sociaal Overleg Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: ActiZ en Branchebelang Thuiszorg Nederland;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging en de Verzorging, vertegenwoordiger van EADV, FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van: Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband, Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie, Ergotherapie Nederland, Nederlandse Hartfunctie Vereniging, Nederlandse Vereniging van doktersassistenten, Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, sectie Gezondheidszorg, Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Therapie, Nederlands Instituut van Psychologen, Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen, Nederlandse Vereniging van Diëtisten en de Vereniging van Hoger en Middelbaar Personeel in de Zorg en Welzijn, Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie, Nederlandse Vereniging voor Danstherapie, Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie, Nederlandse Vereniging voor Muziektherapie, de Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck en de Nederlandse Associatie Physician Assistants.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

In deze CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:
1. *Werkgever: Vanaf 1 januari 2015*
De organisatie als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie daarvan:
1. *Verpleeg- en/of Verzorgingshuis*
   De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die ingevolge het wettelijk verzekerde pakket van langdurige zorg tenminste als vorm van zorg verblijf in een instelling aanbiedt, waaronder het verstrekken van eten en drinken, het schoonhouden van de woonruimte en het verstrekken van hulpmiddelen en (roerende) voorzieningen, alsmede ten minste één of meer van de navolgende vormen van zorg aanbiedt:
   a. persoonlijke verzorging en/of begeleiding en/of en verpleging en/of behandeling en/of geriatrische revalidatiezorg bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) en/of logeeropvang, voor zover deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk

werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking;
b. bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde verpleging en verzorging zonder verblijf aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instelling(en) en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
d. Behoudens verblijf in een instelling en het bepaalde in sub b, kunnen de overige vormen van zorg van lid 1 sub a zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP.

2. *Thuiszorgorganisatie*
De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al dan niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richten op het verlenen van één of meer van de volgende ondersteunings- of zorgvormen:
a. bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Stb. 2014, nr. 281) geheel of gedeeltelijk gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, aandoening of problematiek, zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving, bestaande uit één of meer van de volgende, al dan niet in samenhang uitgevoerde vormen:
– hulp bij het huishouden, bestaande uit activiteiten zoals het schoonhouden van de woonruimte, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen, waarbij tevens sprake kan zijn van het signaleren van veranderingen bij cliënten of het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt;
– extramurale begeleiding, zowel individueel als in groepsverband waaronder dagopvang en dagbesteding en in gezinsverband (gezinsbegeleiding), bestaande uit ondersteunende activiteiten gericht op de bevordering van participatie en zelfredzaamheid van de cliënt.

Voor de toepassing van sub a wordt met de bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 gefinancierde hulp bij het huishouden gelijkgesteld de gehele of gedeeltelijke financiering daarvan ingevolge de Huishoudelijke Hulp Toelage 2015 en 2016.
b. Jeugdgezondheidszorg, ingevolge:
– de publieke gezondheidszorg, waarbij een landelijk preventief gezondheidszorgpakket actief wordt aangeboden aan alle jeugdigen tot 18 jaar als bedoeld in of krachtens de Wet publieke gezondheid (Stb. 2008, nr. 460). Hieronder wordt tenminste verstaan: het op systematische wijze volgen en signaleren van ontwikkelingen in de gezondheidstoestand van jeugdigen en van gezondheid bevorderende en -bedreigende factoren, het ramen van de behoeften aan zorg, de vroegtijdige opsporing en preventie van specifieke stoornissen, het aanbieden van vaccinaties voortkomend uit het rijksvaccinatieprogramma, het geven van voorlichting, advies, instructie en begeleiding en het formuleren van maatregelen ter beïnvloeding van gezondheidsbedreigingen en/of
– preventie en jeugdhulp als bedoeld in of krachtens de Jeugdwet (Stb. 2014, nr. 105), gericht op normaliseren, herstel van eigen regie dan wel voorkomen van verlies van eigen regie in het gezin.

c. Bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde verpleging en verzorging zonder verblijf aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
d. Bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde kraamzorg, waaronder partusassistentie, verzorging en controle van kraamvrouw en pasgeborene, voorlichting en instructie, signalering risico's, waarborgen van hygiëne tijdens partus en kraambed, huishoudelijke verzorging en/of opvang.
e. Uitlenen van verpleegartikelen.
f. De privaatrechtelijke organisatie die beheerd wordt door een thuiszorgorganisatie en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht ten behoeve van die organisatie.

2. *Werknemer:* Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever. In deze CAO wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.
Je bent geen werknemer op grond van de CAO, als:
a. je directeur en eindverantwoordelijke bent belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
b. je werkzaam bent als vakantiekracht;

c. je incidenteel doceerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

3. *Aanwezigheidsdienst:* Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een aanwezigheidsdienst geldt voor alle werknemers.

4. *Arbeidsduur:* Het tussen jou en je werkgever overeengekomen gemiddeld aantal uren per week voor het verrichten van je werkzaamheden, inclusief:

– alle verlofuren waarover salaris wordt betaald;
– vergoedingen in vrije tijd volgens regelingen in deze CAO;
– verzuim tijdens vastgestelde werktijden door ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Ben je ambulant, dan gelden voor jou ook de volgende bepalingen:

– reis- en wachttijden, ingeval van door je werkgever opgedragen werkzaamheden: als deze reistijden meer bedragen dan de voor jou gebruikelijke reistijden voor het woon-werkverkeer (gebroken diensten vallen hier niet onder);
– bij thuiszorgwerkzaamheden (extramuraal): reistijden als gevolg van gebroken diensten.

5. *Bereikbaarheidsdienst:* Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

6. *Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL):* Onderwijs, waarbij je naast leerling tijdens de beroepspraktijkvorming ook werknemer bent en waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij de onderwijsinstelling. Voor kwalificatieniveau 5 wordt deze leerweg aangeduid met de term duale leerweg.

7. *Consignatiedienst:* Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.

8. *Feest- en gedenkdagen:* Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag òf de door de overheid aangewezen dag waarop Koningsdag gevierd wordt en 5 mei.

Je kunt ervoor kiezen om, in plaats van deze dagen, verlof op te nemen op andere bij je godsdienst of je levensbeschouwing passende dagen.

9. *Leerling-werknemer:* Als je in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg een (leer)arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.

In deze CAO wordt de leerling-werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

10. *Periode:* Een aaneengesloten tijdvak van vier weken.

11. *Periodiek:* Het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal.

12. *Relatiepartner:*

– echtgenoot of geregistreerd partner of
– degene met wie je duurzaam samenleeft, een gemeenschappelijke huishouding voert; dit laatste blijkt uit een notariële akte die je (desgevraagd) aan je werkgever geeft.

13. *Salaris:* Het salaris dat je maandelijks of per vier weken ontvangt van je werkgever, zoals vermeld in de salaristabel in Hoofdstuk 3.

Het salaris is een bruto bedrag waarop de werkgever sociale premies en belastingen inhoudt. Dit is exclusief toeslagen, bijdragen, uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkoming op basis van deze CAO.

14. *Stagiair:* Je bent een leerling die een MBO- of een HBO-opleiding volgt binnen het OCW-opleidingsstelsel (beroepsopleidende leerweg) en vanuit je opleiding een stage volgt.

In deze CAO wordt de stagiair, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

15. *Uurloon:*

a. voor de berekening van de in de CAO opgenomen vergoedingen en toeslagen: 12 maal het maandsalaris gedeeld door 1.878 of het periodesalaris gedeeld door 144;
b. voor de overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden: het maandsalaris delen door 156 of het periodesalaris delen door 144.

16. *Vakantiekracht:* Je bent incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam voor een periode niet langer dan ten hoogste 6 aaneengesloten weken.

Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO.

17. *Verschoven diensten:* Een verplaatsing van een aantal aaneengesloten uren waarop je volgens de vastgestelde werktijden zou moeten werken naar een ander moment, waarop je volgens de vastgestelde werktijden géén arbeid zou hoeven te verrichten.

18. *Weekend:* Een periode van 48 uur waarin je vrij van dienst bent, vallend op zaterdag en zondag.

19. *Werktijden:* De uren waarop dient te worden gewerkt

20. *CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen* De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, onderdeel Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2007

21. *CAO Thuiszorg* De CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg onderdeel Thuiszorg oktober 2006 t/m december 2007.

Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen

1. Deze CAO is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst met je werkgever, zoals bedoeld in 1.1 lid 1.

2. Op verzoek van de werkgever kunnen cao-partijen bij deze CAO besluiten de bepalingen van de CAO VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen deze werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers als:
   – de arbeidsverhouding tussen de werkgever en zijn werknemers onder de werkingssfeer van meerdere CAO's valt; of
   – er sprake is van toepassing van meerdere CAO's in concernverband.

   Cao-partijen kunnen aan een dergelijke ontheffing bepaalde voorwaarden verbinden.

Artikel 1.3 Karakter van de CAO

Je werkgever mag niet afwijken van de bepalingen van deze CAO, tenzij in een bepaling van deze CAO is aangegeven dat dit wel mogelijk is.

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSRELATIE

Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt.

2. Minimaal een week voor je indiensttreding ontvang je van je werkgever:
   – twee door je werkgever ondertekende exemplaren van de arbeidsovereenkomst. Nadat je deze hebt ondertekend, ontvangt je werkgever een exemplaar retour;

Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden opgevolgd door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd volgens het bepaalde in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek.

2. Als je als kraamverzorgende werkt, is artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek van toepassing, rekening houdend met de volgende overgangsmaatregel: het aantal opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die vóór 1 januari 2013 zijn aangegaan worden niet meegeteld voor het aantal arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:668a lid 1sub b Burgerlijk Wetboek. De duur van elkaar opgevolgde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in de periode tot 1 januari 2013 wordt wel meegeteld voor de maximale duur van 36 maanden als bedoeld in artikel 7:668a lid 1sub a Burgerlijk Wetboek.

3. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, kan een arbeidsovereenkomst met je worden aangegaan voor bepaalde tijd conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek of voor onbepaalde tijd. De CAO VVT is dan op je arbeidsovereenkomst van toepassing waarbij het volgende geldt:
   Als wetgeving ter stimulering van het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd in werking treedt, waarin rechten en plichten zijn opgenomen die afwijken van de CAO VVT, dan gelden deze afwijkende bepalingen vanaf de inwerkingtreding van die wetgeving in plaats van de ter zake geldende bepalingen uit de CAO VVT.

Artikel 2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Naast de bepalingen die in het Burgerlijk Wetboek Boek 7 over het einde van je arbeidsovereenkomst zijn aangegeven, eindigt je arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2. a. In geval van opzegging (of tussentijdse opzegging als dit in je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen) gelden de wettelijke opzegtermijnen. Opzegging kan alleen schriftelijk per de eerste van een kalendermaand gebeuren. Je werkgever kan, als je arbeidsongeschikt bent, pas opzeggen nadat je ziekte/arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.
   b. Als je met je werkgever een langere opzegtermijn bent overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn en deze opzegtermijn is niet langer dan drie maanden, dan geldt voor je

werkgever dezelfde opzegtermijn. Als je met je werkgever een langere opzegtermijn dan drie maanden bent overeengekomen, dan geldt voor je werkgever het dubbele van deze opzegtermijn.

HOOFDSTUK 3 BELONING

Artikel 3.1 Functiewaardering

Vervalt per 1 januari 2016

1. Je functie is door je werkgever op basis van het actuele computerondersteunde systeem FWG ingedeeld in één van de functiegroepen 5 tot en met 80.
   Jij of je werkgever hebben het recht het FWG functiewaarderingssysteem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 11.1 gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.

Vanaf 1 januari 2016

1. Je werkgever hanteert voor het indelen van je functie in een van de functiegroepen 5 t/m 80 het actuele computerondersteunde systeem FWG VVT. FWG VVT is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De invoering van FWG VVT leidt niet tot een wijziging in de zwaarte van je functie, waardoor het opnieuw indelen van je functie niet nodig is.
   Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG VVT en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 11.1 CAO gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.

1. Lid 1 is niet van toepassing als je:
   a. leerling-werknemer bent en een opleiding volgt zoals is weergegeven in de artikelen 3.16, 3.17, 3.18, 3.19, 3.20 en 3.22.
   b. bent aangesteld in het kader van artikel 3.5 (Wet werk en bijstand of Participatiewet, Staatsblad 2014, nr. 270).
   c. als je jonggehandicapt of arbeidsgehandicapt bent als bedoeld in de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jonggehandicapten (Staatsblad 1997, nr. 177).
   d. behoort tot de ‘doelgroep loonkostensubsidie’ als bedoeld in artikel 6 lid 1sub e en artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet.

2. De wijze van (her)indelen van je functie en de procedure die daarbij gevolgd wordt, is vastgesteld in Hoofdstuk 11 Functiewaardering. Lid 1 van dit artikel is daarbij ook van toepassing.

4. Als je een combinatiefunctie vervult, wordt deze volgens de onderstaande procedure bepaald:
   a. bepaling deelfunctie;
   b. indeling deelfunctie;
   c. inschaling;
   d. bepaling tijdbeslag deelfunctie;
   e. naar verhouding vaststellen van je salaris.

Artikel 3.2 Salaris

1. Je werkgever bepaalt op basis van de functie-indeling uit artikel 3.1 welke salarisschaal op jou van toepassing is. Het nummer van de salarisschaal komt overeen met het nummer van de functiegroep waarin je functie is ingedeeld. De opgenomen bedragen in de salarisschalen (tabellen 1 en 2) gelden bij een voltijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

2. Bij een hogere of lagere arbeidsduur worden de bedragen in de salarisschalen naar verhouding aangepast.
   Als je een dienstverband van gemiddeld maximaal 40 uur per week bent overeengekomen worden de bedragen in de tabellen 1 en 2 naar verhouding verhoogd om je salaris vast te stellen.
   Als je een opleiding volgt wordt je salaris bepaald op basis van de artikelen 3.16 t/m 3.22.

3. Je wordt ingeschaald op één van de volgende bedragen:
   – het bedrag behorend bij je leeftijd of;
   – het bedrag van aanloopperiodiek 0 uit de schaal die van toepassing is of;
   – een hoger bedrag uit die schaal die van toepassing is als je ervaring daartoe aanleiding geeft.

4. Als je functie is ingedeeld in FWG 10 dan past je werkgever deze salarisschaal toe, tenzij de

bedragen van FWG 5 (zijn gelijk aan het wettelijk minimum (jeugd)loon) behorend bij jouw leeftijd hoger zijn dan de bedragen in deze salarisschaal.

Lid 5 is op jou van toepassing als je werkzaam bent bij een Thuiszorgorganisatie

5. Indien je direct voorafgaand aan je indiensttreding bij een andere, onder de werkingssfeer van deze CAO vallende thuiszorgorganisatie hebt gewerkt en daar eenzelfde functie hebt uitgevoerd in dezelfde salarisschaal dan wordt de verworven periodiek bij je vorige werkgever in je nieuwe functie gehandhaafd.

Artikel 3.2A Waardering en beloning Hulp bij het Huishouden

1. Partijen constateren dat de tarieven in de Wmo al jaren zwaar onder druk staan, met grote negatieve effecten op een normale, gezonde bedrijfsvoering van aanbieders en de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden van medewerkers. In het Sociaal Akkoord van de Stichting van de Arbeid is dan ook terecht breed draagvlak voor het tegengaan van prijsdumping en negatieve effecten van aanbestedingen op de arbeidsvoorwaarden in de Zorg.

2. Door de aangekondigde bezuinigingen, die gepaard gaan met de invoering van de nieuwe Wmo per 1 januari 2015, is er al geruime tijd sprake van een trend van tariefdaling. Het inkoopbeleid van gemeenten resulteert in grote druk op de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de Hulp bij het Huishouden.

3. CAO-partijen constateren dat er binnen dit deel van de VVT sector een ernstige situatie is ontstaan, die kan leiden tot verdere afkalving van de tarieven en beloningen en uiteindelijk tot grootschalige ontslagen. Partijen delen het standpunt dat deze trend moet worden gestopt.

4. Partijen constateren echter tevens dat zowel artikel 21a van de tot 1 januari 2015 geldende Wmo alsook artikel 2.6.6 van de Wmo 2015 onvoldoende concrete duidelijkheid bieden wat betreft de kostprijsbepalende componenten. Gebleken is dat het ontbreken van een wettelijke concretisering van de kostprijselementen op grond van jurisprudentie tot problemen leidt omdat de rechter constateert dat ‘het begrip reële kostprijzen in de wet niet (duidelijk) is gedefinieerd, noch dat er een specifieke meetmethode is voorgeschreven en de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen onbenut is gebleven.’

5. Partijen zijn van mening dat binnen de Wmo Hulp bij het Huishouden concurrentie op arbeidsvoorwaarden zo veel als mogelijk moet worden voorkomen.
   Partijen zijn van mening dat er sprake moet zijn van een sector minimumsalaris voor (directe) Hulp bij het Huishouden dat ligt boven het niveau van het wettelijk minimum loon. De directe medewerker hulp bij het huishouden, ingeschaald op FWG 10 en 15 niveau, krijgt daarom een salaris conform de nieuw te creëren samengevoegde salarisschaal voor Hulp bij het Huishouden die wordt geïntroduceerd.

6. Om de kosten van het opnemen van deze schaal in de algemeen verbindend te verklaren CAO VVT te kunnen dragen is het noodzakelijk dat deze nieuwe schaal ook door alle gemeenten in Nederland bij hun inkoopbeleid wordt gehanteerd.

7. Om deze reden wordt de invoering van deze afspraak afhankelijk gesteld van de inwerkingtreding van een algemene maatregel van bestuur (verder: AMvB) van het Kabinet op korte termijn.

8. In deze AMvB dient te worden bepaald dat de vaststelling van Wmo tarieven voor Wmo (gefinancierde) voorzieningen is gebaseerd op de kostenbepalende factoren, waaronder de CAO-VVT.

9. Op korte termijn dient het Kabinet de kostprijsbepalende elementen voor alle werkzaamheden in de Wmo 2015 concreet uit te werken in een algemene maatregel van bestuur, waarin artikel 2.6.6 lid 2 Wmo 2015 voorziet. Het betreft de volgende componenten:
   a. loonkosten werkgever, waaronder de loonkosten voortvloeiend uit de CAO-VVT en de kosten van wettelijke verplichtingen ter zake van de arbeid;
   b. kosten als gevolg van gemeentelijke eisen;
   c. bedrijfskosten.

   CAO-partijen besluiten gezamenlijk of de AMvB voldoet aan deze voorwaarden en delen dit oordeel mee aan werkgevers en werknemers. Bij dit besluit bestaat geen vetorecht van één van de cao-partijen. CAO-partijen kunnen, om tot besluitvorming te komen, daartoe advies inwinnen van een of meer deskundigen.

10. Deze AMvB en de onder lid 5 genoemde afspraak dient betrekking te hebben op nieuwe contracten

tussen gemeenten en Wmo aanbieders per 1 januari 2015, alsmede op gewijzigde en/of verlengde contracten, die op of vanaf die datum worden vastgesteld respectievelijk in werking treden.

11. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers worden geconfronteerd met kosten die zij financieel niet kunnen dragen. Voor werknemers wordt voorkomen dat hun arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid wederom (verder) onder druk zouden komen te staan.

12. Met een dergelijke AMvB wordt dus een win-win situatie gecreëerd voor werknemers en werkgevers. Immers werkgevers kunnen een gezonde bedrijfsvoering realiseren en voor werknemers wordt de neerwaartse spiraal in de arbeidsvoorwaarden voorkomen.

13. Het niet meer inzetten van een alfahulpconstructie is een voorwaarde voor het slagen van de afspraken over de minimumwaardering Hulp bij het Huishouden.

14. Partijen zijn van mening dat gemeenten gunningen in het kader van de Wmo Hulp bij het Huishouden slechts kunnen doen aan partijen die de CAO VVT onverkort toepassen.
Dit artikel treedt daarom, onverminderd het overige gestelde in dit artikel, in werking op 1 april 2015 met inachtneming van het gestelde in de navolgende zin. Indien artikel 3.2A op 1 april 2015 niet algemeen verbindend is verklaard, vervalt dit artikel één dag later, zonder nawerking.

15. Zolang niet voldaan is aan de voorwaarden van dit artikel, wordt de werknemer door de werkgever gewaardeerd op grond van het functiewaarderingsysteem FWG van artikel 3.1 CAO en bepaalt de werkgever het salaris op grond van artikel 3.2 CAO.

16. Dit artikel is van toepassing op werknemers in de functie Hulp bij het Huishouden, die uitsluitend of in hoofdzaak uitvoerende werkzaamheden verrichten bij cliënten op het niveau zoals beschreven in dit lid onder a. of b. of een combinatie daarvan. Komt de functie hiermee niet overeen, dan wordt de werknemer door de werkgever gewaardeerd op grond van het functiewaarderingsysteem FWG (VVT) van artikel 3.1 CAO en bepaalt de werkgever het salaris op grond van artikel 3.2 CAO.
    a. Op dit niveau voert de werknemer de werkzaamheden uit bij of in de omgeving van de cliënt thuis. Er kunnen verschillende huishoudelijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om stofzuigen, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen. Op dit niveau wordt er wordt geen afstemming met de cliënt van de werknemer verwacht. Wel mag deze met de cliënt een andere werkvolgorde afspreken, bijvoorbeeld eerst afwassen en daarna stofzuigen omdat de cliënt iemand op bezoek heeft. De functie vraagt om tact en hulpvaardigheid. De werknemer meldt duidelijk in het oog springende zaken aan de leidinggevende. In deze functie worden door de werkgever geen eisen aan de werknemer gesteld wat betreft het signaleren van veranderingen bij cliënten of omdat er andere zorg- of hulpverleners en/of mantelzorgers/gezinsleden betrokken zijn bij de cliënt en zij zorgdragen voor het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt.
    b. Op dit niveau werkt de werknemer meer samen met de cliënt, die vanuit zelfredzaamheid zoveel mogelijk zelf doet. De werknemer overlegt met de cliënt over zijn/haar eigen mogelijkheden en stemt de werkzaamheden en de volgorde van het werk met de cliënt af. De werknemer signaleert en rapporteert bijzonderheden in de huishouding van de cliënt. Deze functie kan de werknemer ook, al dan niet in samenwerking met andere zorg- of hulpverleners en/of mantelzorgers/ gezinsleden, uitvoeren in gezinnen, waarbij de andere gezinsleden zelfstandig zijn.

17. Het salaris dat de werknemer vóór de toepassing van de schaal voor hulp bij het huishouden ontving, wordt vanaf het moment van toepassing van de salarisschaal Hulp bij het Huishouden horizontaal ingeschaald op hetzelfde bedrag uit onderstaande salarisschaal dan wel, als het bedrag niet voorkomt, op het naast hogere bedrag uit deze schaal.

18. Als het salaris van de werknemer hoger is dan het maximum van de Salarisschaal Hulp bij het Huishouden, dan houdt de werknemer nominaal recht op dit hogere salarisbedrag, totdat het relevante salarisbedrag van de salarisschaal Hulp bij het huishouden door algemene loonsverhogingen hoger is geworden.

19. De periodieke verhoging vindt bij horizontale inschaling in onderstaande Salarisschaal plaats op de voorheen voor de werknemer geldende periodiekdatum. Als de werknemer op het naast hogere bedrag wordt ingeschaald, dan vindt de eerstkomende periodiekdatum plaats één jaar na de datum van deze inschaling.

20. De werkgever mag bij toepassing van dit artikel geen gebruik maken van de mogelijkheid van artikel 3.6 CAO om met de werknemer in de arbeidsovereenkomst af te spreken om af te wijken van de toekenning van jaarlijkse periodieken.

Salarisschaal Hulp bij het huishouden

Salaris Hulp bij het Huishouden per 1 maart 2015*

periodiek	per maand	per periode	per uur
0	1.588,48	1.461,60	10,15
1	1.667,90	1.535,04	10,66
2	1.747,32	1.607,04	11,16
3	1.826,75	1.680,48	11,67
4	1.906,17	1.753,92	12,18
5	1.985,59	1.827,36	12,69

Salaris Hulp bij het Huishouden per 1 januari 2016*

periodiek	per maand	per periode	per uur
0	1.593,25	1.465,92	10,18
1	1.672,90	1.539,36	10,69
2	1.752,56	1.612,80	11,20
3	1.832,23	1.686,24	11,71
4	1.911,89	1.759,68	12,22
5	1.991,55	1.833,12	12,73

Ingangsdatum: onder de voorbehouden zoals in dit artikel geformuleerd. Algemene loonsverhogingen op grond van dit akkoord worden meegenomen. Het uurloon is gebaseerd op 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a.

Artikel 3.3 Uitbetalen salaris

1. Je ontvangt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand, zon- en feestdagen niet meegerekend, je salaris. De vergoedingen uit de artikelen 3.11 (vakantiebijslag), 5.5 (vergoeding bereikbaarheidsdienst V&V), 5.6 (vergoeding bereikbaarheidsdienst TZ), 5.8 (vergoeding consignatiedienst V&V), 5.9 (aanvullende bepalingen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst V&V), 5.10 (slaapdienst V&V), 5.12 (wachtdienst), 5.16 lid 4 (overwerk V&V), 5.19 en 5.20 (onregelmatige dienst), 9.1 (reiskosten woon-werkverkeer), 9.2 (reiskosten naar cliënt), 9.3 sub b. (vergoeding voor reizen naar andere locaties/cliënten), 9.4 (reiskosten incidentele diensten), 9.6 (vergoeding herregistratie) en Bijlage A1 artikel 2 ontvang je uiterlijk aan het einde van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin je aanspraken zijn ontstaan.

2. Als je salaris of de salarisberekening wijzigt dan ontvang je hiervan schriftelijk bericht via een specificatie.

Artikel 3.4 Salarisgarantieregeling

Als je vóór 1 juli 2009 in dienst was van een verpleeg- en verzorgingshuis en als gevolg van de invoering van de geharmoniseerde salarisschalen (per 1 juli 2009) uit tabel 1 van dit Hoofdstuk minder salaris ontvangt of een lagere salarisuitloop hebt, dan behoud je een garantie op je salaris en je salarisuitloop zoals dat gold tot 1 juli 2009 volgens tabel 1 (CAO VVT 2008–2010- salarisschalen Verpleeg- en Verzorgingshuizen). Deze salarisbedragen worden aangepast aan de algemene salarisaanpassing van deze CAO.

Artikel 3.5 Werknemers aangesteld in het kader van de Wet werk en bijstand of de Participatiewet

1. Als je arbeidsplaats (mede) gesubsidieerd wordt in het kader van de Wet werk en bijstand of, vanaf 1 januari 2015, de Participatiewet, wordt functiegroep 05 toegepast met inachtneming van artikel 3.1 lid 2 sub b. Je werkgever kan met je overeenkomen om hiervan in positieve zin af te wijken.

2. Je werkgever zal je goed begeleiden en zich inspannen om je bij gebleken geschiktheid te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats als er een geschikte vacature in de instelling is.

3. Als je vóór 1 januari 2008 in dienst was en onder voormalig artikel 3.4 van de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006–2007 viel, ontvang je een salarisgarantie inclusief uitloop van dat artikel. Je salaris wordt aangepast aan de algemene loonaanpassingen van de CAO.

Artikel 3.6 Periodieke verhogingen

1. Je ontvangt eenmaal per jaar een salarisverhoging binnen de schaal, tenzij hierover in je arbeids-

overeenkomst andere afspraken zijn gemaakt. Deze periodieke verhoging wordt (voor de eerste keer) toegekend:
a. één jaar nadat je in dienst bent gekomen;
b. als je bevorderd wordt naar een functie uit een hogere functiegroep;
d. één jaar na de datum waarop je overgaat naar de aanloopperiodiek nul die hoort bij de betreffende salarisschaal door het vervallen van de leeftijdsperiodieken.

2. Je werkgever kan je op basis van de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling in een jaar géén of juist op één of meerdere momenten wél een salarisverhoging binnen de schaal toekennen.

Artikel 3.7 Bevordering

1. Als je wordt bevorderd naar een functie in een hogere functiegroep wordt je salaris, op basis van de salarisschaal van je nieuwe functie, als volgt vastgesteld:
het salaris dat je altijd hebt ontvangen wordt met twee periodieken van de oude schaal verhoogd. Hierbij geldt de voorwaarde dat je nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de schaal van je nieuwe functie, maar het mag ook niet meer bedragen dan het maximum van de bij de nieuwe functie behorende schaal.

2. Als je werkgever besluit een afwijkend systeem van salarisaanpassing te hanteren dan in lid 1 weergegeven, moet je werkgever dit volgens het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voorleggen aan de Ondernemingsraad. Als je werkgever dit besluit, dan is lid 1 niet van toepassing maar geldt de afwijkende bepaling.

Artikel 3.8 Bijzondere beloningen

Je werkgever kan je eenmalige of tijdelijke extra beloningselementen toekennen. Als je werkgever dit toepast kan het voorkomen dat het maximum van de salarisschaal, welke op jou van toepassing is, wordt overschreden.

Artikel 3.9 Structurele eindejaarsuitkering

1. Je ontvangt in december een eindejaarsuitkering. Vanaf 1 juli 2014 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 5,7% van het door jou in dat kalenderjaar verdiende salaris. Het salaris is inclusief de vakantiebijslag en eventueel meerwerk, maar exclusief alle overige toeslagen en vergoedingen die in deze CAO zijn opgenomen.
Als je een gedeelte van het kalenderjaar in dienst bent (geweest) dan ontvang je een eindejaarsuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent (geweest).

2. Als je op 1 januari 2008 in dienst was van een thuiszorgorganisatie en je er voor hebt gekozen om 1,5%-punt van je eindejaarsuitkering uit lid 1 om te zetten in 25 vakantie-uren, dan komen deze uren bovenop je totaal aantal vakantie-uren, zoals in artikel 6.1 is weergegeven.

3. Als je 22 jaar of ouder bent wordt je eindejaarsuitkering tenminste berekend over het actuele bedrag van inpassingstabelnummer 12 dat van toepassing is (weergegeven in tabel 2 in dit Hoofdstuk) en dit wordt verhoogd met 8% vakantiebijslag.

4. In afwijking van lid 1 geldt voor werknemers in dienst bij leden van BTN ten aanzien van de hoogte van de eindejaarsuitkering het volgende: Vanaf 1 januari 2016 is de opbouw van je eindejaarsuitkering gebaseerd op 5,7%. De overige bepalingen van lid 1 zijn onverkort van toepassing.

Artikel 3.10 Levensloopbijdrage specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je deelneemt aan de levensloopregeling zoals bedoeld in de Wet aanpassing fiscale behandeling Vut/prepensioen en introductie levensloopregeling, heb je recht op een bijdrage van 0,5% van het voor jou geldende salaris.

2. Als je niet deelneemt aan de levensloopregeling uit lid 1, heb je recht op een toeslag van 0,5% van het voor jou geldende salaris.

Artikel 3.11 Vakantiebijslag

1. Je hebt recht op een vakantiebijslag voor ieder (deel van) de maand waarin je salaris hebt ontvangen. Deze vakantiebijslag is 8% van je maandelijks ontvangen salaris.

2. Je vakantiebijslag wordt in de maand mei of in periode 5 uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden of 13 periodes. Deze periode begint in juni of periode 6 van het vorige kalenderjaar. Je vakantiebijslag wordt eerder uitbetaald als je uit dienst treedt.

3. In afwijking van lid 2 kan je vakantiebijslag maximaal twee keer per jaar worden uitbetaald, maar moet uiterlijk in mei of periode 5 van het kalenderjaar zijn uitbetaald.

4. Als je 22 jaar of ouder bent ontvang je, bij een vol jaar dienstverband, op jaarbasis minimaal € 1.797,62 (vanaf 1 mei 2014)/€ 1.824,58 (vanaf 1 mei 2015) als vakantiebijslag. Dit minimumbedrag wordt in mei van het jaar waarin je de bijslag ontvangt, verhoogd met:
   a. eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van deze cao hebben plaatsgevonden;
   b. het effect van de eventuele verhoging van het vakantiebijslagpercentage in het vorige jaar.

Artikel 3.13 Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je onafgebroken in dienst bent geweest bij je V&V-werkgever heb je recht op een eenmalige jubileumgratificatie bij een dienstverband van 12,5, 25 en 40 jaar.

2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
   a. Een kwart van je bruto maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
   b. Een half bruto maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
   c. Een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar.
   Als je overeengekomen arbeidsduur tijdens de relevante dienstjaren is gewijzigd, dan wordt je maandsalaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

3. Je hebt recht op een gratificatie van de helft van je bruto maandsalaris als je AOW wordt toegekend.

4. Als je op 31 december 2000 in dienst was bij een verzorgingshuis en nog steeds in dienst bent bij dezelfde werkgever, tellen de jaren die daarvoor onafgebroken zijn doorgebracht bij verschillende verzorgingshuizen mee voor het aantal in lid 1 bedoelde dienstjaren.

Artikel 3.14 Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Als je in dienst bent geweest van één of meer thuiszorgorganisaties (met of zonder onderbreking) die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, heb je recht op een jubileumgratificatie bij een dienstverband van 25, 40 en 50 jaar. Onder het hier genoemde dienstverband wordt ook het dienstverband meegeteld in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel.

2. De hoogte van de in lid 1 bedoelde jubileumgratificatie is:
   a. een bruto half maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
   b. een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;
   c. een bruto heel maandsalaris bij een dienstverband van 50 jaar.
   Het maandsalaris is in dit lid je bruto maandsalaris vermeerderd met je vakantiebijslag over een maand, waarbij een en ander wordt afgerond op (een veelvoud van) € 2,50.

Artikel 3.16 Beroepsopleidingen

1. De salaristabellen in dit artikel (leden 2 en 3) geven salarissen weer behorend bij een voltijd dienstverband per praktijkleerjaar gebaseerd op 36 uur. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon.
   De weergegeven salarissen zijn inclusief maximaal (4x52) 208 uren (gemeten per praktijkleerjaar) lestijd binnen de onderwijsinstelling.
   Als je in deeltijd werkt, wordt het salaris naar verhouding berekend.

2. In onderstaande tabel is het salaris weergegeven als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4 en de duale opleiding van kwalificatieniveau 5), leerling-verzorgende of leerling-verzorgende-IG (kwalificatieniveau 3/3-IG) bent.
   Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) bent, kan van deze tabel worden afgeweken als je tweede jaar, in het verlengde van je eerste jaar een overwegend theoretisch karakter heeft waarin stages zijn opgenomen. Je werkgever kan dan een leerovereenkomst aangaan voor een periode van 12 maanden. In je derde jaar als je werkgever een leer- arbeidsovereenkomst met je is aangegaan, ontvang je een salaris behorende bij het tweede praktijkleerjaar.

Salaristabellen

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.189,48	1.094,40	7,60
tweede praktijkleerjaar	1.403,24	1.291,68	8,97
derde praktijkleerjaar	1.812,16	1.667,52	11,58
vierde praktijkleerjaar	1.812,16	1.667,52	11,58

Salaristabellen voor werknemers werkzaam bij leden van BTN

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.182,41	1.088,64	7,56
tweede praktijkleerjaar	1.394,90	1.283,04	8,91
derde praktijkleerjaar	1.801,39	1.657,44	11,51
vierde praktijkleerjaar	1.801,39	1.657,44	11,51

Salaristabel

Per 1 januari 2016

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.193,05	1.097,28	7,62
tweede praktijkleerjaar	1.407,45	1.294,56	8,99
derde praktijkleerjaar	1.817,60	1.671,84	11,61
vierde praktijkleerjaar	1.817,60	1.671,84	11,61

3. In onderstaande tabellen is het salaris weergegeven als je leerling-helpende bent (kwalificatieniveau 2)

Salaristabellen

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.047,76	963,36	6,69
tweede praktijkleerjaar	1.198,18	1.103,04	7,66

Salaristabellen voor werknemers werkzaam bij leden van BTN

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.041,54	959,04	6,66
tweede praktijkleerjaar	1.191,06	1.095,84	7,61

Salaristabel

Per 1 januari 2016

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste praktijkleerjaar	1.050,90	967,68	6,72
tweede praktijkleerjaar	1.201,77	1.105,92	7,68

4. Als je leerling zorghulp (kwalificatieniveau 1) bent dan ontvang je tijdens de opleiding tot zorghulp een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

5. Als je als aspirant leerling in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 2 en 3 weergegeven, ontvang je een salaris behorend bij het eerste praktijkleerjaar. Als je in dienst treedt voorafgaand aan een opleiding zoals in lid 4 weergegeven, ontvang je een salaris conform het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

Artikel 3.17 Salarisgarantie leerling-werknemer

1. Als je voor de opleiding al in dienst bent en je, anders dan als aspirant leerling, de opleiding verzorgende of verzorgende-IG gaat volgen, dan val je onder de salarisschaal voor leerlingen van artikel 3.16 lid 2. Om te voorkomen dat je er nominaal mogelijk op achteruit gaat, ontvang je tijdens je opleiding minimaal een bruto bedrag dat overeenkomt met het nominale bruto salarisbedrag dat je ontving voorafgaand aan de opleiding. Dit garantiebedrag wordt verhoogd met de algemene loonsverhogingen. Vanaf het moment dat het bruto salarisbedrag van de leerling-schaal dat geldt voor jouw arbeidsduur hoger is dan het garantiebedrag, volg je het leerling-salaris van artikel 3.16 lid 2.

2. Je werkgever kan de salarisgarantie uit lid 1 ook toepassen voor één of meer van de overige basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4.

3. Je werkgever kan positief afwijken van het leerling-salaris van één van de basisopleidingen uit artikel 3.16 leden 1 t/m 4 als jij als leerling-werknemer elders een hoger salaris verdiende op basis van betaalde arbeid voorafgaand aan je indiensttreding.

4. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging of diploma verpleegkundige wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst als volgt vastgesteld:
   – volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30 als je in het bezit bent van een diploma ziekenverzorging;
   – volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 35 als je in het bezit bent van een diploma verpleegkundige.

   Je werkgever kan ook de nominale salarisgarantie uit lid 1 toepassen.

5. Als je als leerling-verpleegkundige in het bezit bent van een diploma MDGO en tenminste over één jaar functionele werkervaring beschikt, wordt je salaris tijdens de periode van de nieuwe leer-arbeidsovereenkomst vastgesteld volgens de jeugdschaal of volgens één van de inpassingstabelnummers, behorend bij de salarisschalen van functiegroep 30.

Artikel 3.18 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen

1. Als je leerling-verpleegkundige (kwalificatieniveau 4) of leerling-verzorgende-IG bent dan is er mogelijk sprake van een voorbereidende periode van respectievelijk 9 en 7 maanden. Ook als je leerling-verzorgende bent kan er sprake zijn van een voorbereidende periode. Tijdens een voorbereidende periode ontvang je zakgeld:
   a. € 347,– bruto per maand of als je werkgever periodebedragen toepast dan ontvang je € 319,– per periode;
   b. als je een duale opleiding tot verpleegkundige (kwalificatieniveau 5) volgt en je werkgever gaat in je tweede jaar een leerovereenkomst met je aan, ontvang je ook een zakgeldvergoeding zoals deze onder a. is weergegeven;
   c. als je een uitkering ontvang die gelijk of hoger is dan de zakgeldvergoeding weergegeven onder a. dan ontvang je geen zakgeldvergoeding.

2. Als je een opleiding volgt tot verzorgende, verpleegkundige of binnen sociaal agogisch werk (MBO/HBO) en je in het kader van de beroepsopleidende leerweg (BOL) een stage loopt van tenminste 144 uur per beroepspraktijkvormingsjaar bij een werkgever, dan ontvang je vanaf 1 januari 2014 een stagevergoeding van € 326,30 bruto per maand. De vergoeding is gebaseerd op een voltijdstage van gemiddeld 4 dagen per week. Als je minder stage loopt dan wordt de vergoeding naar verhouding van het aantal dagen toegekend. De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Artikel 3.19 Opleiding tot Gezondheidszorgpsycholoog

1. Als je een opleiding tot gezondheidszorgpsycholoog volgt ontvang je tenminste het bij nul dienstjaren weergegeven salaris van de laagste voorkomende functiegroep voor de psychologen-functie.

2. Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. In overleg kunnen jij en je werkgever hiervan afwijken en overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 3.20 Overige BBL opleidingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)

Als je niet één van de opleidingen volgt die onder artikel 3.16 zijn weergegeven, maar één van de overige BBL opleidingen van de WEB volgt, dan ontvang je een jeugdbedrag (bij leeftijd van 21 jaar of ouder: de salarisschaal van de functiegroep) behorend bij de schaal die door je werkgever is vastgesteld. Deze schaal ligt onder de salarisschaal van de laagst voorkomende schaal behorend bij de functie waarvoor je wordt opgeleid.
Het voor jou geldende salaris wordt aangepast aan de omvang van je dienstverband. De omvang wordt bepaald door het aantal uren dat je kunt werken op basis van de organisatie van het onderwijs.

Artikel 3.21 Overige opleidingen

Als een arbeidsovereenkomst met je wordt aangegaan met het oog op het volgen van een andere opleiding dan in de artikelen 3.16, 3.19 of 3.20 weergegeven, maar waarvan het wel is vereist dat je praktisch werkzaam bent en waarvoor de eindverantwoordelijkheid niet bij je werkgever berust dan geldt het volgende:

- Je salaris wordt vastgesteld op basis van artikel 3.1 en 3.2.
- Om je salaris vast te stellen wordt uitgegaan van de uren waarop je daadwerkelijk werkt. Bij hoge uitzondering kunnen jij en je werkgever in overleg overeenkomen dat je lesuren ook geheel of gedeeltelijk als werktijd worden geteld.

Artikel 3.22 Leerlingsalarissen verkorte opleiding tot kraamverzorgende

1. Als je als leerling-werknemer een verkorte opleiding tot kraamverzorgende volgt dan is één van de onderstaande salaristabellen op jou van toepassing. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
   - de verkorte opleiding voor anders opgeleiden: als je al een andere zorgopleiding hebt afgerond;
   - de verkorte opleiding voor niet-opgeleiden: als je nog geen relevante opleiding in de zorg hebt afgerond.

2. De salarisbedragen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Als je een lagere arbeidsduur bent overeengekomen, ontvang je een salaris naar verhouding. Als het Wettelijk minimum(jeugd)loon hoger ligt dan de vermelde bedragen dan geldt het Wettelijk minimum(jeugd)loon.

3. Als je bij je werkgever al in dienst bent voor een andere functie en je gaat de verkorte opleiding volgen dan blijft de bestaande salarisaanspraak gehandhaafd.

4. Het uitgangspunt is een arbeidsduur van gemiddeld 32 uur per week. De tijd dat je op school doorbrengt (opleidingstijd) wordt ook als arbeidsduur meegeteld. Je kunt als leerling-werknemer in overleg met je werkgever afwijken van het uitgangspunt van de gemiddelde 32-urige arbeidsduur.

5. Als je het certificaat van de opleiding hebt behaald, wordt je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst ingeschaald in de bij de functie van kraamverzorgende behorende salarisschaal. Je wordt ingeschaald in aanloopperiodiek 1 tenzij je werkgever op basis van artikel 3.2 of 3.7 een hoger volgnummer toepast.

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende anders opgeleiden

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste maand	1.449,48	1.333,44	9,26
vanaf de tweede maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Salaristabellen voor werknemers werkzaam bij leden van BTN

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste maand	1.440,87	1.326,24	9,21
vanaf de tweede maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Per 1 januari 2016

	Per maand	Per periode	Per uur
eerste maand	1.453,83	1.337,76	9,29
vanaf de tweede maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Salaristabellen bij verkorte opleiding kraamverzorgende niet-opgeleiden

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per maand
eerste maand	1.242,76	1.143,36	7,94
vanaf de dertiende maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Salaristabellen voor werknemers werkzaam bij leden van BTN

Per 1 maart 2015

	Per maand	Per periode	Per maand
eerste maand	1235,38	1136,16	7,89
vanaf de dertiende maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Salaristabel

Per 1 januari 2016

	Per maand	Per periode	Per maand
eerste maand	1.246,49	1.146,24	7,96
vanaf de dertiende maand	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0	FWG 20, aanloopperiodiek 0

Tabel 3 Salarisschalen per 1 maart 2015[1]

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris

FWG 5 vanaf 1 juli 2014	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris[1]	Periodesalaris[1]	Uurloon[1]
16 jaar	WMJL	518,10	476,64	3,31
17 jaar	WMJL	593,20	545,76	3,79
18 jaar	WMJL	683,30	629,28	4,37
19 jaar	WMJL	788,45	725,76	5,04
20 jaar	WMJL	923,60	849,60	5,90
21 jaar	WMJL	1.088,80	1.002,24	6,96
22 jaar	WMJL	1.276,55	1.175,04	8,16
23 jaar e.o.	WMJL	1.501,80	1.382,40	9,60

1 Bedragen FWG 5 zijn op basis van Wettelijk minimum (jeugd)loon

FWG 10	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar*	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
*0	1	1.446,76	1.330,56	9,24
*1	2	1.474,10	1.356,48	9,42
2	3	1.501,42	1.380,96	9,59
3	4	1.559,86	1.435,68	9,97
4	5	1.617,02	1.487,52	10,33

[1] Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.

FWG 10	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Voorzover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is				

FWG 15	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	1.501,42	1.380,96	9,59
Aanloopperiodiek 1	4	1.559,86	1.435,68	9,97
0	5	1.617,02	1.487,52	10,33
1	6	1.648,12	1.516,32	10,53
2	7	1.691,60	1.556,64	10,81
3	8	1.733,87	1.595,52	11,08
4	9	1.779,85	1.637,28	11,37
5	10	1.829,56	1.683,36	11,69
6	11	1.885,49	1.735,20	12,05
7	12	1.943,91	1.788,48	12,42
8	13	2.009,79	1.848,96	12,84

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	5	1.617,02	1.487,52	10,33
Aanloopperiodiek 1	6	1.648,12	1.516,32	10,53
0	7	1.691,60	1.556,64	10,81
1	8	1.733,87	1.595,52	11,08
2	9	1.779,85	1.637,28	11,37
3	10	1.829,56	1.683,36	11,69
4	11	1.885,49	1.735,20	12,05
5	12	1.943,91	1.788,48	12,42
6	13	2.009,79	1.848,96	12,84
7	14	2.075,65	1.909,44	13,26
8	15	2.136,58	1.965,60	13,65

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.648,12	1.516,32	10,53
Aanloopperiodiek 1	7	1.691,60	1.556,64	10,81
0	8	1.733,87	1.595,52	11,08
1	9	1.779,85	1.637,28	11,37
2	10	1.829,56	1.683,36	11,69
3	11	1.885,49	1.735,20	12,05
4	12	1.943,91	1.788,48	12,42
5	13	2.009,79	1.848,96	12,84
6	14	2.075,65	1.909,44	13,26

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
7	15	2.136,58	1.965,60	13,65
8	16	2.204,91	2.028,96	14,09
9	17	2.260,84	2.080,80	14,45

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.648,12	1.516,32	10,53
Aanloopperiodiek 1	7	1.691,60	1.556,64	10,81
0	8	1.733,87	1.595,52	11,08
1	9	1.779,85	1.637,28	11,37
2	10	1.829,56	1.683,36	11,69
3	11	1.885,49	1.735,20	12,05
4	12	1.943,91	1.788,48	12,42
5	13	2.009,79	1.848,96	12,84
6	14	2.075,65	1.909,44	13,26
7	15	2.136,58	1.965,60	13,65
8	16	2.204,91	2.028,96	14,09
9	17	2.260,84	2.080,80	14,45
10	18	2.327,97	2.142,72	14,88

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.733,87	1.595,52	11,08
Aanloopperiodiek 1	9	1.779,85	1.637,28	11,37
0	10	1.829,56	1.683,36	11,69
1	11	1.885,49	1.735,20	12,05
2	12	1.943,91	1.788,48	12,42
3	13	2.009,79	1.848,96	12,84
4	14	2.075,65	1.909,44	13,26
5	15	2.136,58	1.965,60	13,65
6	16	2.204,91	2.028,96	14,09
7	17	2.260,84	2.080,80	14,45
8	18	2.327,97	2.142,72	14,88
9	19	2.388,86	2.197,44	15,26
10	20	2.453,50	2.257,92	15,68
11	21	2.516,91	2.315,52	16,08

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	10	1.829,56	1.683,36	11,69
Aanloopperiodiek 1	11	1.885,49	1.735,20	12,05
0	12	1.943,91	1.788,48	12,42
1	14	2.075,65	1.909,44	13,26
2	16	2.204,91	2.028,96	14,09
3	17	2.260,84	2.080,80	14,45
4	18	2.327,97	2.142,72	14,88

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
5	19	2.388,86	2.197,44	15,26
6	20	2.453,50	2.257,92	15,68
7	21	2.516,91	2.315,52	16,08
8	22	2.579,04	2.373,12	16,48
9	23	2.642,42	2.430,72	16,88
10	24	2.707,07	2.491,20	17,30

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	16	2.204,91	2.028,96	14,09
Aanloopperiodiek 1	18	2.327,97	2.142,72	14,88
0	20	2.453,50	2.257,92	15,68
1	21	2.516,91	2.315,52	16,08
2	22	2.579,04	2.373,12	16,48
3	23	2.642,42	2.430,72	16,88
4	24	2.707,07	2.491,20	17,30
5	25	2.772,93	2.551,68	17,72
6	26	2.841,29	2.615,04	18,16
7	27	2.912,16	2.679,84	18,61
8	28	2.974,26	2.736,00	19,00

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	18	2.327,97	2.142,72	14,88
Aanloopperiodiek 1	20	2.453,50	2.257,92	15,68
0	21	2.516,91	2.315,52	16,08
1	23	2.642,42	2.430,72	16,88
2	25	2.772,93	2.551,68	17,72
3	27	2.912,16	2.679,84	18,61
4	28	2.974,26	2.736,00	19,00
5	29	3.043,88	2.800,80	19,45
6	30	3.112,26	2.864,16	19,89
7	31	3.176,89	2.923,20	20,30
8	32	3.241,50	2.982,24	20,71
9	33	3.309,86	3.045,60	21,15
10	34	3.378,23	3.108,96	21,59

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	19	2.388,86	2.197,44	15,26
Aanloopperiodiek 1	21	2.516,91	2.315,52	16,08
0	23	2.642,42	2.430,72	16,88
1	26	2.841,29	2.615,04	18,16
2	28	2.974,26	2.736,00	19,00
3	30	3.112,26	2.864,16	19,89
4	32	3.241,50	2.982,24	20,71
5	34	3.378,23	3.108,96	21,59
6	35	3.441,64	3.166,56	21,99
7	36	3.505,01	3.225,60	22,40
8	37	3.578,36	3.291,84	22,86
9	38	3.652,92	3.360,96	23,34
10	39	3.726,26	3.428,64	23,81
11	40	3.792,14	3.489,12	24,23

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	27	2.912,16	2.679,84	18,61
Aanloopperiodiek 1	29	3.043,88	2.800,80	19,45
0	32	3.241,50	2.982,24	20,71
1	34	3.378,23	3.108,96	21,59
2	36	3.505,01	3.225,60	22,40
3	38	3.652,92	3.360,96	23,34
4	40	3.792,14	3.489,12	24,23
5	42	3.935,08	3.620,16	25,14
6	44	4.073,01	3.748,32	26,03
7	45	4.133,94	3.803,04	26,41
8	46	4.196,07	3.860,64	26,81
9	47	4.260,70	3.919,68	27,22
10	48	4.322,86	3.977,28	27,62

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	34	3.378,23	3.108,96	21,59
Aanloopperiodiek 1	36	3.505,01	3.225,60	22,40
0	38	3.652,92	3.360,96	23,34
1	40	3.792,14	3.489,12	24,23
2	41	3.865,47	3.556,80	24,70
3	42	3.935,08	3.620,16	25,14
4	43	4.005,92	3.686,40	25,60
5	44	4.073,01	3.748,32	26,03
6	46	4.196,07	3.860,64	26,81
7	48	4.322,86	3.977,28	27,62
8	50	4.450,88	4.095,36	28,44
9	52	4.577,64	4.212,00	29,25
10	54	4.705,66	4.330,08	30,07
11	56	4.833,69	4.448,16	30,89
12	57	4.895,84	4.504,32	31,28
13	58	4.959,21	4.563,36	31,69
14	59	5.025,09	4.623,84	32,11
15	60	5.088,48	4.681,44	32,51

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	44	4.073,01	3.748,32	26,03
Aanloopperiodiek 1	46	4.196,07	3.860,64	26,81
0	48	4.322,86	3.977,28	27,62
1	50	4.450,88	4.095,36	28,44
2	51	4.515,50	4.154,40	28,85
3	52	4.577,64	4.212,00	29,25
4	53	4.643,52	4.272,48	29,67
5	56	4.833,69	4.448,16	30,89
6	59	5.025,09	4.623,84	32,11
7	62	5.216,50	4.799,52	33,33
8	64	5.344,52	4.917,60	34,15
9	66	5.502,40	5.063,04	35,16
10	68	5.662,70	5.209,92	36,18
11	70	5.821,80	5.356,80	37,20
12	71	5.900,11	5.428,80	37,70
13	72	5.982,12	5.503,68	38,22
14	73	6.061,69	5.577,12	38,73
15	74	6.141,24	5.650,56	39,24

schaal 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	54	4.705,66	4.330,08	30,07
Aanloopperiodiek 1	56	4.833,69	4.448,16	30,89
0	58	4.959,21	4.563,36	31,69
1	60	5.088,48	4.681,44	32,51
2	62	5.216,50	4.799,52	33,33
3	63	5.278,65	4.857,12	33,73
4	64	5.344,52	4.917,60	34,15
5	65	5.422,82	4.989,60	34,65
6	68	5.662,70	5.209,92	36,18
7	71	5.900,11	5.428,80	37,70
8	74	6.141,24	5.650,56	39,24
9	76	6.301,57	5.798,88	40,27
10	78	6.468,13	5.951,52	41,33
11	80	6.645,84	6.115,68	42,47
12	82	6.826,11	6.281,28	43,62
13	83	6.913,07	6.360,48	44,17
14	84	7.003,82	6.444,00	44,75
15	85	7.108,21	6.540,48	45,42
16	86	7.213,87	6.638,40	46,10
17	87	7.317,01	6.732,00	46,75
18	88	7.422,67	6.829,92	47,43

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	66	5.502,40	5.063,04	35,16
Aanloopperiodiek 1	68	5.662,70	5.209,92	36,18
0	70	5.821,80	5.356,80	37,20
1	72	5.982,12	5.503,68	38,22
2	74	6.141,24	5.650,56	39,24
3	75	6.220,77	5.724,00	39,75
4	76	6.301,57	5.798,88	40,27
5	77	6.379,86	5.870,88	40,77
6	80	6.645,84	6.115,68	42,47
7	83	6.913,07	6.360,48	44,17
8	86	7.213,87	6.638,40	46,10
9	88	7.422,67	6.829,92	47,43
10	90	7.628,98	7.020,00	48,75
11	92	7.837,81	7.211,52	50,08
12	94	8.049,12	7.405,92	51,43
13	95	8.153,52	7.502,40	52,10
14	96	8.259,16	7.598,88	52,77
15	97	8.363,56	7.695,36	53,44
16	98	8.467,96	7.791,84	54,11
17	99	8.574,84	7.889,76	54,79
18	100	8.679,25	7.986,24	55,46

Tabel 4 Salarisreeks per 1 maart 2015 / periode 3[2]
In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)*
1	1.446,76	1.330,56	9,24
2	1.474,10	1.356,48	9,42
3	1.501,42	1.380,96	9,59

[2] Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)*
4	1.559,86	1.435,68	9,97
5	1.617,02	1.487,52	10,33
6	1.648,12	1.516,32	10,53
7	1.691,60	1.556,64	10,81
8	1.733,87	1.595,52	11,08
9	1.779,85	1.637,28	11,37
10	1.829,56	1.683,36	11,69
11	1.885,49	1.735,20	12,05
12	1.943,91	1.788,48	12,42
13	2.009,79	1.848,96	12,84
14	2.075,65	1.909,44	13,26
15	2.136,58	1.965,60	13,65
16	2.204,91	2.028,96	14,09
17	2.260,84	2.080,80	14,45
18	2.327,97	2.142,72	14,88
19	2.388,86	2.197,44	15,26
20	2.453,50	2.257,92	15,68
21	2.516,91	2.315,52	16,08
22	2.579,04	2.373,12	16,48
23	2.642,42	2.430,72	16,88
24	2.707,07	2.491,20	17,30
25	2.772,93	2.551,68	17,72
26	2.841,29	2.615,04	18,16
27	2.912,16	2.679,84	18,61
28	2.974,26	2.736,00	19,00
29	3.043,88	2.800,80	19,45
30	3.112,26	2.864,16	19,89
31	3.176,89	2.923,20	20,30
32	3.241,50	2.982,24	20,71
33	3.309,86	3.045,60	21,15
34	3.378,23	3.108,96	21,59
35	3.441,64	3.166,56	21,99
36	3.505,01	3.225,60	22,40
37	3.578,36	3.291,84	22,86
38	3.652,92	3.360,96	23,34
39	3.726,26	3.428,64	23,81
40	3.792,14	3.489,12	24,23
41	3.865,47	3.556,80	24,70
42	3.935,08	3.620,16	25,14
43	4.005,92	3.686,40	25,60
44	4.073,01	3.748,32	26,03
45	4.133,94	3.803,04	26,41
46	4.196,07	3.860,64	26,81
47	4.260,70	3.919,68	27,22
48	4.322,86	3.977,28	27,62
49	4.387,49	4.037,76	28,04
50	4.450,88	4.095,36	28,44
51	4.515,50	4.154,40	28,85
52	4.577,64	4.212,00	29,25
53	4.643,52	4.272,48	29,67
54	4.705,66	4.330,08	30,07
55	4.769,06	4.387,68	30,47
56	4.833,69	4.448,16	30,89
57	4.895,84	4.504,32	31,28
58	4.959,21	4.563,36	31,69
59	5.025,09	4.623,84	32,11
60	5.088,48	4.681,44	32,51
61	5.150,64	4.739,04	32,91
62	5.216,50	4.799,52	33,33

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)*
63	5.278,65	4.857,12	33,73
64	5.344,52	4.917,60	34,15
65	5.422,82	4.989,60	34,65
66	5.502,40	5.063,04	35,16
67	5.581,91	5.136,48	35,67
68	5.662,70	5.209,92	36,18
69	5.741,02	5.281,92	36,68
70	5.821,80	5.356,80	37,20
71	5.900,11	5.428,80	37,70
72	5.982,12	5.503,68	38,22
73	6.061,69	5.577,12	38,73
74	6.141,24	5.650,56	39,24
75	6.220,77	5.724,00	39,75
76	6.301,57	5.798,88	40,27
77	6.379,86	5.870,88	40,77
78	6.468,13	5.951,52	41,33
79	6.560,10	6.036,48	41,92
80	6.645,84	6.115,68	42,47
81	6.736,60	6.199,20	43,05
82	6.826,11	6.281,28	43,62
83	6.913,07	6.360,48	44,17
84	7.003,82	6.444,00	44,75
85	7.108,21	6.540,48	45,42
86	7.213,87	6.638,40	46,10
87	7.317,01	6.732,00	46,75
88	7.422,67	6.829,92	47,43
89	7.525,84	6.924,96	48,09
90	7.628,98	7.020,00	48,75
91	7.733,42	7.115,04	49,41
92	7.837,81	7.211,52	50,08
93	7.943,45	7.309,44	50,76
94	8.049,12	7.405,92	51,43
95	8.153,52	7.502,40	52,10
96	8.259,16	7.598,88	52,77
97	8.363,56	7.695,36	53,44
98	8.467,96	7.791,84	54,11
99	8.574,84	7.889,76	54,79
100	8.679,25	7.986,24	55,46

Tabel 7 Salarisschalen per 1 maart 2015 voor werknemers werkzaam bij leden BTN[3]
In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

FWG 5	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1878)			
Leeftijd		Maandsalaris[1]	Periodesalaris[1]	Uurloon[1]
16 jaar	WMJL	518,10	476,64	3,31
17 jaar	WMJL	593,20	545,76	3,79
18 jaar	WMJL	683,30	629,28	4,37
19 jaar	WMJL	788,45	725,76	5,04
20 jaar	WMJL	923,60	849,60	5,90
21 jaar	WMJL	1.088,80	1.002,24	6,96
22 jaar	WMJL	1.276,55	1.175,04	8,16
23 jaar e.o.	WMJL	1.501,80	1.382,40	9,60

[1] Bedragen FWG 5 zijn op basis van Wettelijk minimum (jeugd)loon

[3] Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.

FWG 10	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar[1]	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	1.438,17	1.323,36	9,19
1	2	1.465,35	1.347,84	9,36
2	3	1.492,50	1.373,76	9,54
3	4	1.550,60	1.427,04	9,91
4	5	1.607,41	1.478,88	10,27

[1] Voorzover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is

FWG 15	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	1.492,50	1.373,76	9,54
Aanloopperiodiek 1	4	1.550,60	1.427,04	9,91
0	5	1.607,41	1.478,88	10,27
1	6	1.638,32	1.507,68	10,47
2	7	1.681,55	1.546,56	10,74
3	8	1.723,58	1.585,44	11,01
4	9	1.769,28	1.628,64	11,31
5	10	1.818,69	1.673,28	11,62
6	11	1.874,30	1.725,12	11,98
7	12	1.932,36	1.778,40	12,35
8	13	1.997,85	1.838,88	12,77

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	5	1.607,41	1.478,88	10,27
Aanloopperiodiek 1	6	1.638,32	1.507,68	10,47
0	7	1.681,55	1.546,56	10,74
1	8	1.723,58	1.585,44	11,01
2	9	1.769,28	1.628,64	11,31
3	10	1.818,69	1.673,28	11,62
4	11	1.874,30	1.725,12	11,98
5	12	1.932,36	1.778,40	12,35
6	13	1.997,85	1.838,88	12,77
7	14	2.063,32	1.897,92	13,18
8	15	2.123,89	1.954,08	13,57

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.638,32	1.507,68	10,47
Aanloopperiodiek 1	7	1.681,55	1.546,56	10,74
0	8	1.723,58	1.585,44	11,01
1	9	1.769,28	1.628,64	11,31
2	10	1.818,69	1.673,28	11,62
3	11	1.874,30	1.725,12	11,98
4	12	1.932,36	1.778,40	12,35
5	13	1.997,85	1.838,88	12,77
6	14	2.063,32	1.897,92	13,18
7	15	2.123,89	1.954,08	13,57
8	16	2.191,81	2.017,44	14,01
9	17	2.247,41	2.067,84	14,36

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.638,32	1.507,68	10,47
Aanloopperiodiek 1	7	1.681,55	1.546,56	10,74
0	8	1.723,58	1.585,44	11,01
1	9	1.769,28	1.628,64	11,31
2	10	1.818,69	1.673,28	11,62
3	11	1.874,30	1.725,12	11,98
4	12	1.932,36	1.778,40	12,35
5	13	1.997,85	1.838,88	12,77
6	14	2.063,32	1.897,92	13,18
7	15	2.123,89	1.954,08	13,57
8	16	2.191,81	2.017,44	14,01
9	17	2.247,41	2.067,84	14,36
10	18	2.314,14	2.129,76	14,79

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.723,58	1.585,44	11,01
Aanloopperiodiek 1	9	1.769,28	1.628,64	11,31
0	10	1.818,69	1.673,28	11,62
1	11	1.874,30	1.725,12	11,98
2	12	1.932,36	1.778,40	12,35
3	13	1.997,85	1.838,88	12,77
4	14	2.063,32	1.897,92	13,18
5	15	2.123,89	1.954,08	13,57
6	16	2.191,81	2.017,44	14,01
7	17	2.247,41	2.067,84	14,36
8	18	2.314,14	2.129,76	14,79
9	19	2.374,67	2.184,48	15,17
10	20	2.438,92	2.243,52	15,58
11	21	2.501,95	2.302,56	15,99

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	10	1.818,69	1.673,28	11,62
Aanloopperiodiek 1	11	1.874,30	1.725,12	11,98
0	12	1.932,36	1.778,40	12,35
1	14	2.063,32	1.897,92	13,18
2	16	2.191,81	2.017,44	14,01
3	17	2.247,41	2.067,84	14,36
4	18	2.314,14	2.129,76	14,79
5	19	2.374,67	2.184,48	15,17
6	20	2.438,92	2.243,52	15,58
7	21	2.501,95	2.302,56	15,99
8	22	2.563,72	2.358,72	16,38
9	23	2.626,72	2.416,32	16,78
10	24	2.690,98	2.475,36	17,19

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	2.191,81	2.017,44	14,01
Aanloopperiodiek 1	18	2.314,14	2.129,76	14,79
0	20	2.438,92	2.243,52	15,58
1	21	2.501,95	2.302,56	15,99
2	22	2.563,72	2.358,72	16,38
3	23	2.626,72	2.416,32	16,78
4	24	2.690,98	2.475,36	17,19
5	25	2.756,46	2.535,84	17,61
6	26	2.824,41	2.599,20	18,05
7	27	2.894,85	2.664,00	18,50
8	28	2.956,60	2.720,16	18,89

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	2.314,14	2.129,76	14,79
Aanloopperiodiek 1	20	2.438,92	2.243,52	15,58
0	21	2.501,95	2.302,56	15,99
1	23	2.626,72	2.416,32	16,78
2	25	2.756,46	2.535,84	17,61
3	27	2.894,85	2.664,00	18,50
4	28	2.956,60	2.720,16	18,89
5	29	3.025,81	2.783,52	19,33
6	30	3.093,77	2.846,88	19,77
7	31	3.158,02	2.905,92	20,18
8	32	3.222,25	2.964,96	20,59
9	33	3.290,19	3.026,88	21,02
10	34	3.358,17	3.090,24	21,46

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	19	2.374,67	2.184,48	15,17
Aanloopperiodiek 1	21	2.501,95	2.302,56	15,99
0	23	2.626,72	2.416,32	16,78
1	26	2.824,41	2.599,20	18,05
2	28	2.956,60	2.720,16	18,89
3	30	3.093,77	2.846,88	19,77
4	32	3.222,25	2.964,96	20,59
5	34	3.358,17	3.090,24	21,46
6	35	3.421,20	3.147,84	21,86
7	36	3.484,19	3.205,44	22,26

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
8	37	3.557,10	3.273,12	22,73
9	38	3.631,22	3.340,80	23,20
10	39	3.704,12	3.408,48	23,67
11	40	3.769,62	3.468,96	24,09

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	27	2.894,85	2.664,00	18,50
Aanloopperiodiek 1	29	3.025,81	2.783,52	19,33
0	32	3.222,25	2.964,96	20,59
1	34	3.358,17	3.090,24	21,46
2	36	3.484,19	3.205,44	22,26
3	38	3.631,22	3.340,80	23,20
4	40	3.769,62	3.468,96	24,09
5	42	3.911,70	3.598,56	24,99
6	44	4.048,81	3.725,28	25,87
7	45	4.109,38	3.781,44	26,26
8	46	4.171,14	3.837,60	26,65
9	47	4.235,38	3.896,64	27,06
10	48	4.297,19	3.954,24	27,46

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	34	3.358,17	3.090,24	21,46
Aanloopperiodiek 1	36	3.484,19	3.205,44	22,26
0	38	3.631,22	3.340,80	23,20
1	40	3.769,62	3.468,96	24,09
2	41	3.842,50	3.535,20	24,55
3	42	3.911,70	3.598,56	24,99
4	43	3.982,12	3.663,36	25,44
5	44	4.048,81	3.725,28	25,87
6	46	4.171,14	3.837,60	26,65
7	48	4.297,19	3.954,24	27,46
8	50	4.424,44	4.070,88	28,27
9	52	4.550,45	4.187,52	29,08
10	54	4.677,71	4.304,16	29,89
11	56	4.804,98	4.420,80	30,70
12	57	4.866,75	4.478,40	31,10
13	58	4.929,74	4.536,00	31,50
14	59	4.995,24	4.596,48	31,92
15	60	5.058,24	4.654,08	32,32

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	44	4.048,81	3.725,28	25,87
Aanloopperiodiek 1	46	4.171,14	3.837,60	26,65
0	48	4.297,19	3.954,24	27,46
1	50	4.424,44	4.070,88	28,27
2	51	4.488,68	4.129,92	28,68
3	52	4.550,45	4.187,52	29,08
4	53	4.615,94	4.246,56	29,49
5	56	4.804,98	4.420,80	30,70
6	59	4.995,24	4.596,48	31,92
7	62	5.185,50	4.770,72	33,13
8	64	5.312,77	4.888,80	33,95
9	66	5.469,71	5.032,80	34,95

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
10	68	5.629,06	5.179,68	35,97
11	70	5.787,22	5.325,12	36,98
12	71	5.865,07	5.397,12	37,48
13	72	5.946,58	5.472,00	38,00
14	73	6.025,68	5.544,00	38,50
15	74	6.104,75	5.617,44	39,01

FWG 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	4.677,71	4.304,16	29,89
Aanloopperiodiek 1	56	4.804,98	4.420,80	30,70
0	58	4.929,74	4.536,00	31,50
1	60	5.058,24	4.654,08	32,32
2	62	5.185,50	4.770,72	33,13
3	63	5.247,30	4.828,32	33,53
4	64	5.312,77	4.888,80	33,95
5	65	5.390,60	4.959,36	34,44
6	68	5.629,06	5.179,68	35,97
7	71	5.865,07	5.397,12	37,48
8	74	6.104,75	5.617,44	39,01
9	76	6.264,13	5.764,32	40,03
10	78	6.429,71	5.915,52	41,08
11	80	6.606,36	6.078,24	42,21
12	82	6.785,55	6.243,84	43,36
13	83	6.872,01	6.323,04	43,91
14	84	6.962,22	6.406,56	44,49
15	85	7.065,98	6.501,60	45,15
16	86	7.171,02	6.598,08	45,82
17	87	7.273,54	6.693,12	46,48
18	88	7.378,57	6.789,60	47,15

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	5.469,71	5.032,80	34,95
Aanloopperiodiek 1	68	5.629,06	5.179,68	35,97
0	70	5.787,22	5.325,12	36,98
1	72	5.946,58	5.472,00	38,00
2	74	6.104,75	5.617,44	39,01
3	75	6.183,82	5.689,44	39,51
4	76	6.264,13	5.764,32	40,03
5	77	6.341,96	5.834,88	40,52
6	80	6.606,36	6.078,24	42,21
7	83	6.872,01	6.323,04	43,91
8	86	7.171,02	6.598,08	45,82
9	88	7.378,57	6.789,60	47,15
10	90	7.583,66	6.978,24	48,46
11	92	7.791,24	7.168,32	49,78
12	94	8.001,31	7.362,72	51,13
13	95	8.105,08	7.457,76	51,79
14	96	8.210,09	7.554,24	52,46
15	97	8.313,88	7.649,28	53,12
16	98	8.417,66	7.745,76	53,79
17	99	8.523,91	7.843,68	54,47
18	100	8.627,70	7.938,72	55,13

Tabel 8 Salarisreeks per 1 maart 2015 / periode 3 voor werknemers werkzaam bij leden BTN[4]

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)	ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1878)
1	1.438,17	1.323,36	9,19	51	4.488,68	4.129,92	28,68
2	1.465,35	1.347,84	9,36	52	4.550,45	4.187,52	29,08
3	1.492,50	1.373,76	9,54	53	4.615,94	4.246,56	29,49
4	1.550,60	1.427,04	9,91	54	4.677,71	4.304,16	29,89
5	1.607,41	1.478,88	10,27	55	4.740,73	4.361,76	30,29
6	1.638,32	1.507,68	10,47	56	4.804,98	4.420,80	30,70
7	1.681,55	1.546,56	10,74	57	4.866,75	4.478,40	31,10
8	1.723,58	1.585,44	11,01	58	4.929,74	4.536,00	31,50
9	1.769,28	1.628,64	11,31	59	4.995,24	4.596,48	31,92
10	1.818,69	1.673,28	11,62	60	5.058,24	4.654,08	32,32
11	1.874,30	1.725,12	11,98	61	5.120,05	4.711,68	32,72
12	1.932,36	1.778,40	12,35	62	5.185,50	4.770,72	33,13
13	1.997,85	1.838,88	12,77	63	5.247,30	4.828,32	33,53
14	2.063,32	1.897,92	13,18	64	5.312,77	4.888,80	33,95
15	2.123,89	1.954,08	13,57	65	5.390,60	4.959,36	34,44
16	2.191,81	2.017,44	14,01	66	5.469,71	5.032,80	34,95
17	2.247,41	2.067,84	14,36	67	5.548,75	5.106,24	35,46
18	2.314,14	2.129,76	14,79	68	5.629,06	5.179,68	35,97
19	2.374,67	2.184,48	15,17	69	5.706,92	5.251,68	36,47
20	2.438,92	2.243,52	15,58	70	5.787,22	5.325,12	36,98
21	2.501,95	2.302,56	15,99	71	5.865,07	5.397,12	37,48
22	2.563,72	2.358,72	16,38	72	5.946,58	5.472,00	38,00
23	2.626,72	2.416,32	16,78	73	6.025,68	5.544,00	38,50
24	2.690,98	2.475,36	17,19	74	6.104,75	5.617,44	39,01
25	2.756,46	2.535,84	17,61	75	6.183,82	5.689,44	39,51
26	2.824,41	2.599,20	18,05	76	6.264,13	5.764,32	40,03
27	2.894,85	2.664,00	18,50	77	6.341,96	5.834,88	40,52
28	2.956,60	2.720,16	18,89	78	6.429,71	5.915,52	41,08
29	3.025,81	2.783,52	19,33	79	6.521,13	6.000,48	41,67
30	3.093,77	2.846,88	19,77	80	6.606,36	6.078,24	42,21
31	3.158,02	2.905,92	20,18	81	6.696,58	6.161,76	42,79
32	3.222,25	2.964,96	20,59	82	6.785,55	6.243,84	43,36
33	3.290,19	3.026,88	21,02	83	6.872,01	6.323,04	43,91
34	3.358,17	3.090,24	21,46	84	6.962,22	6.406,56	44,49
35	3.421,20	3.147,84	21,86	85	7.065,98	6.501,60	45,15
36	3.484,19	3.205,44	22,26	86	7.171,02	6.598,08	45,82
37	3.557,10	3.273,12	22,73	87	7.273,54	6.693,12	46,48
38	3.631,22	3.340,80	23,20	88	7.378,57	6.789,60	47,15
39	3.704,12	3.408,48	23,67	89	7.481,13	6.883,20	47,80
40	3.769,62	3.468,96	24,09	90	7.583,66	6.978,24	48,46
41	3.842,50	3.535,20	24,55	91	7.687,47	7.073,28	49,12
42	3.911,70	3.598,56	24,99	92	7.791,24	7.168,32	49,78
43	3.982,12	3.663,36	25,44	93	7.896,25	7.266,24	50,46
44	4.048,81	3.725,28	25,87	94	8.001,31	7.362,72	51,13
45	4.109,38	3.781,44	26,26	95	8.105,08	7.457,76	51,79
46	4.171,14	3.837,60	26,65	96	8.210,09	7.554,24	52,46
47	4.235,38	3.896,64	27,06	97	8.313,88	7.649,28	53,12
48	4.297,19	3.954,24	27,46	98	8.417,66	7.745,76	53,79
49	4.361,42	4.013,28	27,87	99	8.523,91	7.843,68	54,47
50	4.424,44	4.070,88	28,27	100	8.627,70	7.938,72	55,13

*In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1878 ex artikel 1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

Tabel 9 Salarisschalen per 1 januari 2016 voor werknemers[5]

In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

FWG 5 vanaf 1 juli 2014	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris[1]	Periodesalaris[1]	Uurloon[1]
16 jaar	WMJL	518,10	476,64	3,31
17 jaar	WMJL	593,20	545,76	3,79
18 jaar	WMJL	683,30	629,28	4,37
19 jaar	WMJL	788,45	725,76	5,04
20 jaar	WMJL	923,60	849,60	5,90

4 Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.
5 Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.

FWG 5 vanaf 1 juli 2014	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris[1]	Periodesalaris[1]	Uurloon[1]
21 jaar	WMJL	1.088,80	1.002,24	6,96
22 jaar	WMJL	1.276,55	1.175,04	8,16
23 jaar e.o.	WMJL	1.501,80	1.382,40	9,60

[1] Bedragen FWG 5 zijn op basis van Wettelijk minimum (jeugd)loon per 1 januari 2014

FWG 10	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar[1]	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
0	1	1.451,10	1.334,88	9,27
1	2	1.478,52	1.360,80	9,45
2	3	1.505,92	1.385,28	9,62
3	4	1.564,54	1.440,00	10,00
4	5	1.621,87	1.491,84	10,36

[1] Voorzover het wettelijk minimum (jeugd)loon niet hoger is

FWG 15	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	3	1.505,92	1.385,28	9,62
Aanloopperiodiek 1	4	1.564,54	1.440,00	10,00
0	5	1.621,87	1.491,84	10,36
1	6	1.653,06	1.520,64	10,56
2	7	1.696,67	1.560,96	10,84
3	8	1.739,07	1.599,84	11,11
4	9	1.785,19	1.643,04	11,41
5	10	1.835,05	1.689,12	11,73
6	11	1.891,15	1.739,52	12,08
7	12	1.949,74	1.794,24	12,46
8	13	2.015,82	1.854,72	12,88

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	5	1.621,87	1.491,84	10,36
Aanloopperiodiek 1	6	1.653,06	1.520,64	10,56
0	7	1.696,67	1.560,96	10,84
1	8	1.739,07	1.599,84	11,11
2	9	1.785,19	1.643,04	11,41
3	10	1.835,05	1.689,12	11,73
4	11	1.891,15	1.739,52	12,08
5	12	1.949,74	1.794,24	12,46
6	13	2.015,82	1.854,72	12,88
7	14	2.081,88	1.915,20	13,30

FWG 20	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
8	15	2.142,99	1.971,36	13,69

FWG 25	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.653,06	1.520,64	10,56
Aanloopperiodiek 1	7	1.696,67	1.560,96	10,84
0	8	1.739,07	1.599,84	11,11
1	9	1.785,19	1.643,04	11,41
2	10	1.835,05	1.689,12	11,73
3	11	1.891,15	1.739,52	12,08
4	12	1.949,74	1.794,24	12,46
5	13	2.015,82	1.854,72	12,88
6	14	2.081,88	1.915,20	13,30
7	15	2.142,99	1.971,36	13,69
8	16	2.211,52	2.034,72	14,13
9	17	2.267,62	2.086,56	14,49

FWG 30	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/15			
18 jaar	vervallen 1/1/15			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	6	1.653,06	1.520,64	10,56
Aanloopperiodiek 1	7	1.696,67	1.560,96	10,84
0	8	1.739,07	1.599,84	11,11
1	9	1.785,19	1.643,04	11,41
2	10	1.835,05	1.689,12	11,73
3	11	1.891,15	1.739,52	12,08
4	12	1.949,74	1.794,24	12,46
5	13	2.015,82	1.854,72	12,88
6	14	2.081,88	1.915,20	13,30
7	15	2.142,99	1.971,36	13,69
8	16	2.211,52	2.034,72	14,13
9	17	2.267,62	2.086,56	14,49
10	18	2.334,95	2.148,48	14,92

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
17 jaar	vervallen 1/1/2015			
18 jaar	vervallen 1/1/2015			
19 jaar	vervallen 1/1/14			
20 jaar	vervallen 1/1/13			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	8	1.739,07	1.599,84	11,11
Aanloopperiodiek 1	9	1.785,19	1.643,04	11,41
0	10	1.835,05	1.689,12	11,73
1	11	1.891,15	1.739,52	12,08
2	12	1.949,74	1.794,24	12,46
3	13	2.015,82	1.854,72	12,88

FWG 35	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Leeftijd		Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
4	14	2.081,88	1.915,20	13,30
5	15	2.142,99	1.971,36	13,69
6	16	2.211,52	2.034,72	14,13
7	17	2.267,62	2.086,56	14,49
8	18	2.334,95	2.148,48	14,92
9	19	2.396,03	2.204,64	15,31
10	20	2.460,86	2.263,68	15,72
11	21	2.524,46	2.322,72	16,13

FWG 40	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	10	1.835,05	1.689,12	11,73
Aanloopperiodiek 1	11	1.891,15	1.739,52	12,08
0	12	1.949,74	1.794,24	12,46
1	14	2.081,88	1.915,20	13,30
2	16	2.211,52	2.034,72	14,13
3	17	2.267,62	2.086,56	14,49
4	18	2.334,95	2.148,48	14,92
5	19	2.396,03	2.204,64	15,31
6	20	2.460,86	2.263,68	15,72
7	21	2.524,46	2.322,72	16,13
8	22	2.586,78	2.380,32	16,53
9	23	2.650,35	2.439,36	16,94
10	24	2.715,19	2.498,40	17,35

FWG 45	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	16	2.211,52	2.034,72	14,13
Aanloopperiodiek 1	18	2.334,95	2.148,48	14,92
0	20	2.460,86	2.263,68	15,72
1	21	2.524,46	2.322,72	16,13
2	22	2.586,78	2.380,32	16,53
3	23	2.650,35	2.439,36	16,94
4	24	2.715,19	2.498,40	17,35
5	25	2.781,25	2.558,88	17,77
6	26	2.849,81	2.622,24	18,21
7	27	2.920,90	2.687,04	18,66
8	28	2.983,18	2.744,64	19,06

FWG 50	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	18	2.334,95	2.148,48	14,92
Aanloopperiodiek 1	20	2.460,86	2.263,68	15,72
0	21	2.524,46	2.322,72	16,13
1	23	2.650,35	2.439,36	16,94
2	25	2.781,25	2.558,88	17,77
3	27	2.920,90	2.687,04	18,66
4	28	2.983,18	2.744,64	19,06
5	29	3.053,01	2.809,44	19,51
6	30	3.121,60	2.872,80	19,95
7	31	3.186,42	2.931,84	20,36
8	32	3.251,22	2.990,88	20,77
9	33	3.319,79	3.054,24	21,21
10	34	3.388,36	3.117,60	21,65

FWG 55	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	19	2.396,03	2.204,64	15,31
Aanloopperiodiek 1	21	2.524,46	2.322,72	16,13
0	23	2.650,35	2.439,36	16,94
1	26	2.849,81	2.622,24	18,21
2	28	2.983,18	2.744,64	19,06
3	30	3.121,60	2.872,80	19,95
4	32	3.251,22	2.990,88	20,77
5	34	3.388,36	3.117,60	21,65
6	35	3.451,96	3.176,64	22,06
7	36	3.515,53	3.234,24	22,46
8	37	3.589,10	3.301,92	22,93
9	38	3.663,88	3.371,04	23,41
10	39	3.737,44	3.438,72	23,88
11	40	3.803,52	3.499,20	24,30

FWG 60	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	27	2.920,90	2.687,04	18,66
Aanloopperiodiek 1	29	3.053,01	2.809,44	19,51
0	32	3.251,22	2.990,88	20,77
1	34	3.388,36	3.117,60	21,65
2	36	3.515,53	3.234,24	22,46
3	38	3.663,88	3.371,04	23,41
4	40	3.803,52	3.499,20	24,30
5	42	3.946,89	3.631,68	25,22
6	44	4.085,23	3.758,40	26,10
7	45	4.146,34	3.814,56	26,49
8	46	4.208,66	3.872,16	26,89
9	47	4.273,48	3.932,64	27,31
10	48	4.335,83	3.988,80	27,70

FWG 65	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	**Volgnr.**	**Maandsalaris**	**Periodesalaris**	**Uurloon**
Aanloopperiodiek 0	34	3.388,36	3.117,60	21,65
Aanloopperiodiek 1	36	3.515,53	3.234,24	22,46
0	38	3.663,88	3.371,04	23,41
1	40	3.803,52	3.499,20	24,30
2	41	3.877,07	3.566,88	24,77
3	42	3.946,89	3.631,68	25,22
4	43	4.017,94	3.696,48	25,67
5	44	4.085,23	3.758,40	26,10
6	46	4.208,66	3.872,16	26,89
7	48	4.335,83	3.988,80	27,70
8	50	4.464,23	4.108,32	28,53
9	52	4.591,37	4.224,96	29,34
10	54	4.719,78	4.343,04	30,16
11	56	4.848,19	4.461,12	30,98
12	57	4.910,53	4.518,72	31,38
13	58	4.974,09	4.576,32	31,78
14	59	5.040,17	4.638,24	32,21
15	60	5.103,75	4.695,84	32,61

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	44	4.085,23	3.758,40	26,10
Aanloopperiodiek 1	46	4.208,66	3.872,16	26,89
0	48	4.335,83	3.988,80	27,70

FWG 70	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
1	50	4.464,23	4.108,32	28,53
2	51	4.529,05	4.167,36	28,94
3	52	4.591,37	4.224,96	29,34
4	53	4.657,45	4.285,44	29,76
5	56	4.848,19	4.461,12	30,98
6	59	5.040,17	4.638,24	32,21
7	62	5.232,15	4.813,92	33,43
8	64	5.360,55	4.932,00	34,25
9	66	5.518,91	5.077,44	35,26
10	68	5.679,69	5.225,76	36,29
11	70	5.839,27	5.372,64	37,31
12	71	5.917,81	5.444,64	37,81
13	72	6.000,07	5.520,96	38,34
14	73	6.079,88	5.594,40	38,85
15	74	6.159,66	5.667,84	39,36

schaal 75	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	54	4.719,78	4.343,04	30,16
Aanloopperiodiek 1	56	4.848,19	4.461,12	30,98
0	58	4.974,09	4.576,32	31,78
1	60	5.103,75	4.695,84	32,61
2	62	5.232,15	4.813,92	33,43
3	63	5.294,49	4.871,52	33,83
4	64	5.360,55	4.932,00	34,25
5	65	5.439,09	5.004,00	34,75
6	68	5.679,69	5.225,76	36,29
7	71	5.917,81	5.444,64	37,81
8	74	6.159,66	5.667,84	39,36
9	76	6.320,47	5.816,16	40,39
10	78	6.487,53	5.968,80	41,45
11	80	6.665,78	6.132,96	42,59
12	82	6.846,59	6.300,00	43,75
13	83	6.933,81	6.380,64	44,31
14	84	7.024,83	6.464,16	44,89
15	85	7.129,53	6.560,64	45,56
16	86	7.235,51	6.657,12	46,23
17	87	7.338,96	6.752,16	46,89
18	88	7.444,94	6.850,08	47,57

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
Periodiek	Volgnr.	Maandsalaris	Periodesalaris	Uurloon
Aanloopperiodiek 0	66	5.518,91	5.077,44	35,26
Aanloopperiodiek 1	68	5.679,69	5.225,76	36,29
0	70	5.839,27	5.372,64	37,31
1	72	6.000,07	5.520,96	38,34
2	74	6.159,66	5.667,84	39,36
3	75	6.239,43	5.741,28	39,87
4	76	6.320,47	5.816,16	40,39
5	77	6.399,00	5.888,16	40,89
6	80	6.665,78	6.132,96	42,59
7	83	6.933,81	6.380,64	44,31
8	86	7.235,51	6.657,12	46,23
9	88	7.444,94	6.850,08	47,57
10	90	7.651,87	7.040,16	48,89
11	92	7.861,32	7.233,12	50,23
12	94	8.073,27	7.428,96	51,59
13	95	8.177,98	7.525,44	52,26
14	96	8.283,94	7.621,92	52,93

FWG 80	Uurloon ex art. 1.1 lid 15 sub a (1.878)			
15	97	8.388,65	7.718,40	53,60
16	98	8.493,36	7.814,88	54,27
17	99	8.600,56	7.914,24	54,96
18	100	8.705,29	8.009,28	55,62

Tabel 10 Salarisreeks 1 januari 2016/periode[6]

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1.878)
1	1.451,10	1.334,88	9,27
2	1.478,52	1.360,80	9,45
3	1.505,92	1.385,28	9,62
4	1.564,54	1.440,00	10,00
5	1.621,87	1.491,84	10,36
6	1.653,06	1.520,64	10,56
7	1.696,67	1.560,96	10,84
8	1.739,07	1.599,84	11,11
9	1.785,19	1.643,04	11,41
10	1.835,05	1.689,12	11,73
11	1.891,15	1.739,52	12,08
12	1.949,74	1.794,24	12,46
13	2.015,82	1.854,72	12,88
14	2.081,88	1.915,20	13,30
15	2.142,99	1.971,36	13,69
16	2.211,52	2.034,72	14,13
17	2.267,62	2.086,56	14,49
18	2.334,95	2.148,48	14,92
19	2.396,03	2.204,64	15,31
20	2.460,86	2.263,68	15,72
21	2.524,46	2.322,72	16,13
22	2.586,78	2.380,32	16,53
23	2.650,35	2.439,36	16,94
24	2.715,19	2.498,40	17,35
25	2.781,25	2.558,88	17,77
26	2.849,81	2.622,24	18,21
27	2.920,90	2.687,04	18,66
28	2.983,18	2.744,64	19,06
29	3.053,01	2.809,44	19,51
30	3.121,60	2.872,80	19,95
31	3.186,42	2.931,84	20,36
32	3.251,22	2.990,88	20,77
33	3.319,79	3.054,24	21,21
34	3.388,36	3.117,60	21,65
35	3.451,96	3.176,64	22,06
36	3.515,53	3.234,24	22,46
37	3.589,10	3.301,92	22,93
38	3.663,88	3.371,04	23,41
39	3.737,44	3.438,72	23,88
40	3.803,52	3.499,20	24,30
41	3.877,07	3.566,88	24,77
42	3.946,89	3.631,68	25,22
43	4.017,94	3.696,48	25,67
44	4.085,23	3.758,40	26,10
45	4.146,34	3.814,56	26,49
46	4.208,66	3.872,16	26,89
47	4.273,48	3.932,64	27,31
48	4.335,83	3.988,80	27,70
49	4.400,65	4.049,28	28,12
50	4.464,23	4.108,32	28,53

[6] Voor zover het wettelijk minimum(jeugd)loon niet hoger is.

ip	maandsalaris	periodesalaris	uurloon (1.878)
51	4.529,05	4.167,36	28,94
52	4.591,37	4.224,96	29,34
53	4.657,45	4.285,44	29,76
54	4.719,78	4.343,04	30,16
55	4.783,37	4.400,64	30,56
56	4.848,19	4.461,12	30,98
57	4.910,53	4.518,72	31,38
58	4.974,09	4.576,32	31,78
59	5.040,17	4.638,24	32,21
60	5.103,75	4.695,84	32,61
61	5.166,09	4.753,44	33,01
62	5.232,15	4.813,92	33,43
63	5.294,49	4.871,52	33,83
64	5.360,55	4.932,00	34,25
65	5.439,09	5.004,00	34,75
66	5.518,91	5.077,44	35,26
67	5.598,66	5.150,88	35,77
68	5.679,69	5.225,76	36,29
69	5.758,24	5.297,76	36,79
70	5.839,27	5.372,64	37,31
71	5.917,81	5.444,64	37,81
72	6.000,07	5.520,96	38,34
73	6.079,88	5.594,40	38,85
74	6.159,66	5.667,84	39,36
75	6.239,43	5.741,28	39,87
76	6.320,47	5.816,16	40,39
77	6.399,00	5.888,16	40,89
78	6.487,53	5.968,80	41,45
79	6.579,78	6.053,76	42,04
80	6.665,78	6.132,96	42,59
81	6.756,81	6.216,48	43,17
82	6.846,59	6.300,00	43,75
83	6.933,81	6.380,64	44,31
84	7.024,83	6.464,16	44,89
85	7.129,53	6.560,64	45,56
86	7.235,51	6.657,12	46,23
87	7.338,96	6.752,16	46,89
88	7.444,94	6.850,08	47,57
89	7.548,42	6.945,12	48,23
90	7.651,87	7.040,16	48,89
91	7.756,62	7.136,64	49,56
92	7.861,32	7.233,12	50,23
93	7.967,28	7.331,04	50,91
94	8.073,27	7.428,96	51,59
95	8.177,98	7.525,44	52,26
96	8.283,94	7.621,92	52,93
97	8.388,65	7.718,40	53,60
98	8.493,36	7.814,88	54,27
99	8.600,56	7.914,24	54,96
100	8.705,29	8.009,28	55,62

* In de tabel is het uurloon opgenomen op basis van 1.878 uur ex artikel 1.1 lid 15 sub a. Dit geldt voor de berekening van vergoedingen/toeslagen en voor de berekening van het uurloon van het periodesalaris.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week.

2. a. Bij een voltijd dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week, gemeten over een periode van zes maanden.
In afwijking hiervan geldt:
Als je als kraamverzorgende werkzaam bent, geldt bij een voltijd dienstverband en een deeltijd dienstverband dat de arbeidsduur gemeten wordt over een periode van een jaar.
b. Als je in een deeltijd dienstverband werkt, wordt het gemiddeld wekelijks te werken uren gemeten over een periode van een jaar.

3. In afwijking van lid 2 kun je met je werkgever een hogere wekelijkse gemiddelde arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur overeenkomen, met een maximum van 40 uur.

4. Je kunt met je werkgever overeenkomen om, gedurende een nader af te spreken periode, maximaal gemiddeld 4 uur per week meer te werken dan de overeengekomen wekelijkse gemiddelde arbeidsduur. Je hebt voor deze uren recht op compensatie in tijd. Alle arbeidsvoorwaarden van deze CAO blijven gebaseerd op je overeengekomen arbeidsduur, tenzij in de CAO anders is bepaald.

5. Als je als leerling-werknemer werkzaam bent en een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen, wordt je arbeidsduur over een periode van een praktijkleerjaar gemeten. Je hebt als leerling-werknemer recht om met behoud van je salaris je werk te onderbreken voor lestijd op school met een maximum van (4x52) 208 uur per praktijkleerjaar.
Als je als leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 36 uur per week bent overeengekomen dan wordt de omvang van je lestijd op school tenminste naar verhouding vastgesteld.

Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

1. Algemene uitgangspunten
Er moet een evenwicht zijn tussen de doelstellingen van je werkgever betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en de doelmatigheid van de zorgverlening en jouw belangen zoals inkomen en werkzekerheid, het kunnen combineren van werk met je privésituatie, zorgtaken, studie of hobby's of kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van je functie noodzakelijk zijn.
a. Je werkgever voert daarom een beleid zodat de inzet van de medewerkers zo goed mogelijk aansluit bij de zich voordoende veranderingen en wisselingen in de zorgvraag van de cliënten.
b. Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat er een duurzame binding is tussen jou en je cliënt. Dit bevordert de kwaliteit, de continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening aan de cliënten.
c. Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt je werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over ten minste de volgende onderwerpen:
– het inzet- en contractenbeleid;
– de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten als bedoeld in lid 2a en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan ter uitvoering van de doelstellingen van dit artikel;
– de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;
– knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;
– omvang van het gebruik van extern personeel en de mogelijkheden tot verlaging daarvan.
d. Het medezeggenschapsorgaan heeft het recht om een of meer van de werknemersorganisaties om advies te vragen of te raadplegen over de onderwerpen van lid 1 sub c;

2. Nul-urencontracten
a. Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:
– opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of
– opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel,
die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.
b. Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
c. Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeen-

komst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.

3. Min/max contracten:
   a. Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.
   b. *Lid b vervalt per 1 juli 2015*
   Als je een arbeidsovereenkomst met een minimum en een maximum arbeidsduur bent overeengekomen, dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit tweemaal (200% van) de minimum arbeidsduur, tenzij je akkoord gaat met een hoger maximum als arbeidsduur In het laatste geval heb je jaarlijks het recht om je maximum arbeidsduur terug te brengen tot tweemaal (200% van) de minimum arbeidsduur.

   Ingangsdatum: 1 juli 2015
   b. Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.
   c. Als je dit wenst, is je werkgever verplicht, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan moet je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.
   d. Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.

HOOFDSTUK 5 WERKTIJDEN

Artikel 5.1 Werk- en Rusttijden

1. Je werkgever kan voor het vaststellen van de werktijden gebruik maken van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit bieden, tenzij in deze CAO iets anders is bepaald. De bepalingen in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit gelden voor werknemers vanaf 18 jaar. Voor werknemers jonger dan 18 jaar past je werkgever de Arbeidstijdenwet of de Nadere Regeling Kinderarbeid toe. Je werkgever stelt jouw werktijden vast vanuit de arbeidsduur die jij met je werkgever bent overeengekomen. Je werkgever moet hierbij rekening houden met jouw belang, waaronder voldoende hersteltijd tijdens en na het werk.

2. Je werkt maximaal tien uur per dienst binnen de door je werkgever vastgestelde werktijden. Indien er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden mag je werkgever je vragen maximaal twaalf uur per dienst te werken.

3. Je werkgever maakt de vastgestelde werktijden tenminste 28 etmalen van te voren aan jou bekend.
   Als je als kraamverzorgende werkzaam bent dan maakt je werkgever tenminste 14 etmalen van te voren de vastgestelde werkdagen aan jou bekend.

4. Na overleg tussen jou en je werkgever kan in geval van bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter:
   – worden afgeweken van het in lid 3 bepaalde tijdstip waarop de voor jou vastgestelde werktijden bekend moeten zijn;
   – worden afgeweken van de reeds vastgestelde werktijden.

5. Als je 55 jaar of ouder bent dan word je niet ingeroosterd voor een nacht-, bereikbaarheids-, aanwezigheids- (waaronder slaapdienst) of consignatiedienst tussen 23.00 en 07.00, tenzij je daar geen bezwaar tegen hebt.

6. Bij het vaststellen van de voor jou geldende werktijden moet je werkgever een onafgebroken rusttijd in elke aaneengesloten periode van 7x24 uur van tenminste 36 uur toepassen of in elke aaneengesloten periode van 9 x 24 uur moet je werkgever een onafgebroken rusttijd van tenminste 60 uur toepassen.
   In dat laatste geval geldt eenmalig de mogelijkheid om de rusttijd te verkorten tot 32 uur in elke periode van vijf achtereenvolgende weken.
   Als je werkzaam bent als kraamverzorgende kan je werkgever een afwijkende rusttijd toepassen, namelijk per elke aaneengesloten periode van 11x24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur. Als je werkzaam bent als kraamverzorgende mag je werkgever je geen wachtdienst

opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust.

Artikel 5.1A Decentrale vaststelling werktijden (kanteling)

1. De decentralisatie van de vaststelling van de werktijden beoogt bij te dragen aan een evenwicht tussen een goede, doelmatige zorg- en dienstverlening en bedrijfsvoering van je werkgever en invloed en zeggenschap van (teams van) professionele medewerkers over hun inzet en werktijden met als doel het realiseren van kwalitatief goede en betrouwbare zorg voor cliënten.

2. Met inachtneming van lid 3 geef jij of je team zelf periodiek invulling aan het/de individuele rooster(s).

3. Je werkgever geeft het kader aan, dat in aanvulling op de wettelijke (ATW/ATB) en de regelgeving in de CAO, wordt gehanteerd bij het invulling geven aan de individuele werktijden.

4. Het kader of onderdelen van het kader kunnen verschillen per afdeling, team of werknemer op basis van kenmerken als de aard van de zorglevering en het zorgproces.

5. Het kader wordt met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen. Hierbij raadpleegt het medezeggenschapsorgaan de werknemersorganisaties.
   De volgende onderwerpen worden in ieder geval in het kader opgenomen:
   a. organisatie van het periodiek opstellen van benodigde formatie (capaciteit), planning/roosters en het beheer daarvan;
   b. de invloed en zeggenschap van de werknemer bij het vormgeven en vaststellen van de werktijden van de werknemer;
   c. aanspraak van de werknemer op wensen m.b.t. werktijden en eventuele aanvullende voorkeuren;
   d. de mogelijkheid voor een vaste vrije dag in de week wordt betrokken in de bespreking van het kader met het medezeggenschapsorgaan;
   e. omgang met de verdeling van concurrerende wensen en behoeften van teamleden;
   f. toetsing op een redelijke onderlinge, verdeling (van lusten en lasten) rond de werktijden binnen het team/afdeling;
   g. bewaken van gestelde grenzen en eisen voor de bedrijfsvoering en de handhaving van de wettelijke regelgeving;
   h. bewaken van principes van gezond roosteren;
   i. hoe om te gaan met bezwaren van de werknemer c.q. leden van een team/afdeling;
   j. aantal opkomsten (naar het werk per dag en gemiddeld per week);
   k. ruimte voor en omstandigheden waaronder leden van een team/afdeling kunnen afwijken van onderdelen van het afgesproken kader.

6. Het medezeggenschapsorgaan is verplicht een achterbanraadpleging onder de medewerkers te houden over het met je werkgever overeen te komen kader. Het overeen te komen kader wordt gedurende het eerste invoeringsjaar door het medezeggenschapsorgaan, voordat de raadpleging van de achterban plaatsvindt, ook toegezonden aan de werknemersorganisaties. Die kunnen aan het medezeggenschapsorgaan hun mening over dit kader geven.

7. Je werkgever verstrekt ten behoeve van het overleg met het medezeggenschapsorgaan over zeggenschap over werktijden de volgende informatie:
   a. de verwachte omvang van de zorgverlening en eisen aan kwaliteit en tijdigheid van de zorglevering. De informatie heeft betrekking op een periode van een jaar of korter als daartoe aanleiding is;
   b. de benodigde of toegestane bruto formatie naar omvang en samenstelling naar functies en deskundigheid;
   c. de wijze waarop door een team kan worden voorzien in flex-behoeften, waaronder het gebruik van nuluren- en min/maxcontracten;
   d. de noodzaak om de inzet van arbeidsuren te spreiden over (een deel) van het kalenderjaar;
   e. het beleid en ontwikkeling van de formatie- en contractenmix en in het bijzonder over de punten: de samenstelling van de deskundigheidsmix, de samenstelling naar contracten, klein / groot, onbepaalde / bepaalde tijd, uren per week of per jaar;
   f. het beleid en de ontwikkeling van de flexbehoefte en ter invulling daarvan passende vormen van personele flexibiliteit;
   g. een onderbouwing van de verhouding interne flexibiliteit en externe flexibiliteit en de wijze waarop flex oplossingen voor onvoorzienbare en onplanbare situaties in de bedrijfsvoering worden opgelost. Tevens verschaft je werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers.

8. Zodra het kader als bedoeld in lid 5 is vastgesteld, vervalt de bevoegdheid van je werkgever om de werktijden van je rooster of je werktijden binnen (bijzondere) diensten eenzijdig vast te stellen. De in Hoofdstuk 5 geregelde vergoedingen, zoals voor (bijzondere) diensten en overwerk, blijven ongewijzigd en maken dus geen onderdeel uit van het kader.

9. Zolang er tussen je werkgever en het medezeggenschapsorgaan geen overeenstemming wordt bereikt over het kader als bedoeld in lid 5 van dit artikel, blijven alle overige artikelen inzake werktijden en bijzondere diensten zoals opgenomen in Hoofdstuk 5 gelden.

Artikel 5.2 Pauzes

1. Per ochtend, middag, avond of nacht kan je eenmaal gebruik maken van een koffie-/theepauze.

2. Je werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad afwijken van lid 1 vanwege organisatorische belangen of bedrijfsvoering.

3. Als je koffie- en theepauze minder dan vijftien minuten duurt, behoort het tot je dagelijkse werktijd.

4. Als je pauze vijftien minuten of langer duurt en als eigen tijd geldt, dan moet onafgebroken rust zijn gewaarborgd.

Artikel 5.3 Vrije weekenden

Je bent jaarlijks in ieder geval 22 weekenden vrij. Je kunt je werkgever verzoeken minder vrije weekenden in te plannen, echter dit kan nooit minder zijn dan 17 vrije weekenden per jaar.
Als je uitsluitend werkzaam bent in de weekenden kan je je werkgever verzoeken afwijkende afspraken te maken over het aantal vrije weekenden.

Artikel 5.4 Nachtdiensten

Als je meer dan één uur tussen 00.00 en 06.00 uur werkt, dan ben je conform de Arbeidstijdenwet werkzaam in een nachtdienst. De volgende aanvullende bepalingen gelden voor jou:
1. Je mag:
   – maximaal vijf achtereenvolgende nachtdiensten werkzaam zijn, tenzij je met je werkgever overeenkomt meer nachtdiensten te werken met een maximum van zeven aaneengesloten;
   – niet meer dan 35 nachtdiensten werken in een periode van dertien weken;
   – in elke periode van dertien weken maximaal gemiddeld 40 uur per week werken.
2. Je mag maximaal negen uur per nachtdienst werken tenzij er sprake is van een incidentele, onvoorziene wijziging van omstandigheden, dan mag je maximaal tien uur per nachtdienst werken.
5. Als een afbouwregeling conform het WBVV (Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen) of het Arbeidstijdenbesluit voor jou geldt dan is lid 1 niet van toepassing.

Artikel 5.5 Bereikbaarheidsdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
   Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.

3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
   – 3/18 uur op erkende feestdagen;
   – 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   – 1/18 uur op overige dagen.
   Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.6 Bereikbaarheidsdiensten specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Als je in een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur verplicht bent om bereikbaar te zijn om, zo nodig naast het verrichten van de overeengekomen arbeid, op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst is mogelijk voor arbeid die bestaat uit verpleging en/of verzorging en voor arbeid verricht door een arts of arts in opleiding.

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheidsdienst. Je ontvangt voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag anderhalf uur compensatie in tijd. Voor elk vol etmaal op zaterdag-, zondag- en feestdagen ontvang je drie uur compensatie in tijd.

3. Als je minder dan twaalf uur een bereikbaarheidsdienst verricht, dan ontvang je een compensatie naar evenredigheid van het aantal uren.

4. Je kunt je werkgever verzoeken de compensatie in vrije tijd te vervangen voor een bruto financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon.

5. Als je tijdens de bereikbaarheidsdienst spoedopdrachten bij cliënten moet uitvoeren, dan is dit overwerk en ontvang je een vergoeding zoals in artikel 5.18 is bepaald.

Artikel 5.8 Consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je in een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de overeengekomen arbeid te verrichten dan is er sprake van een consignatiedienst. Een consignatiedienst geldt voor alle werknemers.

2. Je ontvangt een compensatie in vrije tijd voor de uren doorgebracht in een consignatiedienst, tenzij je salaris meer bedraagt dan het onder nummer 88 van de inpassingstabel aangegeven bedrag.
   Als de garantiebepaling van artikel 4 van de uitvoeringsregeling salariëring (van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1985 in dienst is getreden: CAO Ziekenhuiswezen) op jou van toepassing is dan geldt, in plaats van nummer 88, nummer 48 van de inpassingstabel.

3. De compensatie in vrije tijd bedraagt per uur:
   – 3/18 uur op erkende feestdagen;
   – 2/18 uur op zaterdagen en zondagen;
   – 1/18 uur op overige dagen.

   Deze compensatie moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

Artikel 5.9 Aanvullende bepalingen over vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Indien je in drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen meer dan acht weekenddagen een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht, ontvang je boven op de in de artikelen 5.5 of 5.8 genoemde compensatie voor de meerdere (negende en verder) bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst een toeslag van 50% van deze compensatie op weekenddagen. Je werkgever kan bij het verlenen van deze compensatie geen beroep doen op het instellingsbelang als vermeld in lid 5.

2. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten dan zijn de leden 1 laatste zin, 2, 3, 4, 5 en 6 van artikel 5.16 (Overwerk V&V) van toepassing. Je ontvangt voor het verrichten van werk in die betreffende diensten een vergoeding die bestaat uit een compensatie in tijd en een toeslag volgens artikel 5.16 lid 4. Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5 of 5.8.

3. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je moet tijdens een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst na oproep werk verrichten, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit compensatie in de vorm van vrije tijd, namelijk het aantal uren dat je hebt gewerkt en daarnaast een toeslag:
   Deze toeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en is als volgt:
   – 25% als je werkt tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf

uren in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25%, voor de uren daarboven ontvang je een toeslag van 50%.
– 50% als je werkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
– 75% als je werkt op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen. Vrije dagen zijn de dagen die je volgens je werktijdenregeling niet hoeft te werken met uitzondering van de zondag of een feestdag.
– 100% als je werkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00–24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Bovendien ontvang je een compensatie voor de uren die je doorbrengt in de betreffende diensten als vermeld in de artikelen 5.5 of 5.8.

4. Deze compensatie als bedoeld in vorig lid moet binnen een periode van twee maanden aan je worden verleend en worden opgenomen, tenzij jij hierover met je werkgever een andere afspraak maakt.

5. Indien je werkgever van oordeel is dat het compenseren in vrije tijd als bedoeld in het vorige lid en in de artikelen 5.5 en 5.8 tegen het belang van de instelling ingaat dan wordt je vrije tijd als compensatie van een consignatie- of aanwezigheidsdienst tot maximaal de helft omgezet in een financiële vergoeding (een evenredig deel van je salaris). Alleen de compensatie in vrije tijd voor een bereikbaarheidsdienst kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk, naar een evenredig deel van je salaris als een vergoeding worden toegekend.

6. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur.
Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.

7. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je wordt tijdens de dag- en nachtaanwezigheidsdienst opgeroepen dan wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur.
Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt opgeroepen dan wordt uitgegaan van een periode van tenminste een half uur vermeerderd met de werkelijke reistijd.

8. Als je een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst verricht op een door je werkgever aangewezen vakantiedag dan behoud je de aanspraak op deze vakantiedag.

Artikel 5.10 Slaapdienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je werkgever het noodzakelijk vindt dat je een slaapdienst verricht dan geldt het volgende: als je salaris niet meer bedraagt dan het onder nummer 48 van de inpassingstabel 2 in Hoofdstuk 3 Beloning aangegeven bedrag, ontvang je een bedrag van € 19,– voor elke slaapdienst en daarnaast een compensatie in vrije tijd van een kwart van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst.

2. Je werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad in afwijking van lid 1 uitsluitend een compensatie in vrije tijd toekennen ter waarde van de helft van de tijd die je hebt doorgebracht in de slaapdienst.

3. De compensatie in vrije tijd moet binnen twee maanden aan je worden verleend en opgenomen worden, tenzij jij een andere afspraak hierover met je werkgever maakt.
Als je werkgever van mening is dat het instellingsbelang het geven van vrije tijd in redelijkheid niet toelaat, wordt maximaal de helft van je vrije tijd omgezet in een evenredig deel van je salaris.

4. Als je een slaapdienst verricht op een door je werkgever aangegeven vakantiedag dan blijft je aanspraak op die dag behouden.

5. Een aanwezigheidsdienst zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook als slaapdienst vorm worden gegeven.

6. In een slaapdienst slaap je – buiten de vastgestelde werktijd – tussen 23.00 en 07.00 uur in de directe omgeving van cliënten en bied je direct hulp indien de situatie van de cliënt dit noodzakelijk maakt. Indien er sprake is van een oproep door een derde dan ben je niet werkzaam in een slaapdienst, maar in een bereikbaarheids- nachtaanwezigheids- of consignatiedienst.

Artikel 5.11 Slaapdienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Als je ’s avonds en/of ’s nachts in opdracht van je werkgever in de nabijheid van de cliënt slaapt om in voorkomende acute situaties hulp te kunnen bieden dan is er sprake van een slaapdienst.

2. Als je een slaapdienst verricht ontvang je een vergoeding voor de in slaapdienst doorgebrachte uren. Deze vergoeding bedraagt 30% van de tijd doorgebracht in slaapdienst en wordt toegekend op basis van je salaris behorende bij je functie.

3. Een aanwezigheidsdienst, als bedoeld in artikel 1.1 lid 3 kan ook vorm gegeven worden door een slaapdienst.

Artikel 5.12 Wachtdiensten Kraamverzorgenden

1. Als je als kraamverzorgende werkt kan je werkgever wachtdiensten aan je opdragen. Dit is een dienst van maximaal 24 uur waarbinnen jij beschikbaar bent om op eerste oproep een partusassistentie en/of verzorging te verrichten. Je werkgever kan geen bereikbaarheidsdiensten aan je opdragen.
   Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad voor werknemers die uitsluitend in partusdiensten werken, afspraken maken die afwijkend zijn van leden 3 t/m 6.

2. Je werkgever mag je geen wachtdienst opdragen in de voorgeschreven periodes van onafgebroken rust zoals opgenomen in artikel 5.1 lid 6. Je werkgever kan op grond van artikel 5.1 lid 6 een afwijkende rusttijd toepassen, namelijk per elke aaneengesloten periode van 11x 24 uur een onafgebroken rusttijd van tenminste 72 uur.

3. Je werkgever kan je maximaal drie aaneengesloten dagen een wachtdienst opdragen. Als onderdeel van je wachtdienst kan je maximaal twee maal worden opgeroepen voor een partusassistentie, waarvan slechts eenmaal voor een partusassistentie plus verzorging.
   Als je twee of drie aaneengesloten dagen een wachtdienst wordt opgedragen en je wordt niet opgeroepen, dan wordt de tweede respectievelijk de tweede en derde wachtdienst niet als onafgebroken rusttijd conform lid 2 en artikel 5.1 lid 6 gezien.

4. Als je tijdens je wachtdienst wordt opgeroepen tellen deze uren mee voor je arbeidsduur en wordt je wachtdienst als onderbroken of beëindigd beschouwd.

5. Als je als kraamverzorgende een wachtdienst verricht ontvang je een vergoeding op basis van onderstaande normen:
   Maandag t/m vrijdag:
   – Als je wachtdienst meer dan 16 uur en maximaal 24 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 34,32.
   – Als je wachtdienst meer dan 8 uur en maximaal 16 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 22,88.
   – Als je wachtdienst maximaal 8 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 11,44.
   Zaterdag-, zondag- en feestdagen:
   – Als je wachtdienst meer dan 16 uur en maximaal 24 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 51,48.
   – Als je wachtdienst meer dan 8 uur en maximaal 16 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 34,32.
   – Als je wachtdienst maximaal 8 uur is, ontvang je een brutovergoeding van € 17,16.

6. Je werkgever heeft de mogelijkheid in afwijking van lid 5 met de Ondernemingsraad af te spreken om de hierboven weergegeven bedragen om te zetten in een compensatie in tijd. Je ontvangt dan een compensatie op basis van onderstaande normen:
   – Maandag t/m vrijdag: respectievelijk 172, 114 of 57 minuten.
   – Zaterdag-, zondag- en feestdagen: respectievelijk 257,172 of 86 minuten).

Artikel 5.13 Gebroken dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Het is je werkgever niet toegestaan een gebroken dienst aan je op te dragen, tenzij je hier zelf om verzoekt.
Met een gebroken dienst wordt bedoeld dat je werktijd onderbroken wordt voor tenminste een uur en maximaal drie uur.

Artikel 5.14 Gebroken dienst specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Je werkgever heeft de mogelijkheid je werktijd eenmalig te onderbreken zonder dat deze onderbreking werktijd of pauze is. Het is mogelijk je werktijd vaker te onderbreken, maar daar moet jij mee instemmen. Als je werkgever je werktijd onderbreekt moet je minimaal twee maal twee uur aaneengesloten werkzaam zijn. Dit minimum is niet van toepassing als je werkzaamheden (werk)overleg betreffen.
   Voor de kosten die je maakt voor het heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats tijdens de onderbreking ontvang je een vergoeding als bedoeld in artikel 9.2 (tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk).

2. De beperkingen voor je werkgever, namelijk een minimale inzet van twee maal twee uur en instemming van de werknemer zijn niet op jou van toepassing als je uitsluitend of nagenoeg uitsluitend tijdens de avond (vanaf 20.00 uur), de nacht of in de weekenden werkzaam bent.

Artikel 5.15 Verschoven dienst specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Je werkgever kan als het dienstbelang dit vereist, vanwege bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter, na overleg met jou, afwijken van:
   – artikel 5.1 lid 3 (werk- en rusttijden)
   – artikel 5.3 (vrije weekenden) en
   – wijzigingen aanbrengen in de al vastgestelde werktijden.
   Als een aantal aaneengesloten uren, waarop je werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, worden verplaatst naar een moment waarop je niet werkzaam zou zijn volgens de voor jou vastgestelde werktijden, dan is er sprake van een verschoven dienst.

2. Als je werkgever lid 1 toepast ontvang je een schadevergoeding als je al uitgaven hebt gedaan voor vrijetijdsbesteding.

3. Als er door de mededeling van de werkgever binnen 24 uur een verschuiving van de eerder vastgestelde werktijdenregeling plaatsvindt, ontvang je tevens, naast je loon over de uren van de verschoven dienst, uitsluitend een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon volgens artikel 5.16 lid 4 (overwerk V&V).

Artikel 5.16 Overwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Als je incidenteel meer uren moet werken dan de bij de werktijdenregeling vastgestelde arbeidsduur, is er sprake van overwerk. Om vast te stellen of er sprake is van overwerk, wordt de arbeidsduur gemeten op half jaarbasis. Als je in een verschoven dienst werkt, is er geen sprake van overwerk.
   Als je zwanger bent, hoef je na de derde maand van je zwangerschap geen overwerk meer te verrichten, tenzij je daar mee instemt.

2. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, gemeten over een aaneengesloten periode van zes maanden, niet méér bedragen dan 10% van:
   – 36 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
   – 42 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.
   – als bijlage A2 op jou van toepassing is en je gemiddeld 38 uur per week werkt, geldt dat het aantal uren overwerk gemiddeld per week niet méér mag bedragen dan 10% van:
   – 38 uur, als je salaris overeenkomt met nummer 48 van de inpassingstabel of lager is.
   – 44 uur, als je salaris hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel.
   Als de hierboven weergegeven 10%-grens wordt overschreden, wordt op jouw verzoek overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

3. Je ontvangt een vergoeding voor overwerk als je een opdracht tot overwerk hebt gekregen of redelijkerwijs mocht aannemen dat je een opdracht tot overwerk hebt gekregen. In het laatste geval zal je werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vaststellen.
   Als je een half uur of korter overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou vastgestelde werktijden dan ontvang je hiervoor geen vergoeding.
   Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.

4. Als je een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris die inpassingstabel nummer 48 niet overschrijdt en je werkt over, dan ontvang je een vergoeding die bestaat uit: compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd en een toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon en deze is als volgt:

– 25% als je overwerkt tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag. Voor de eerste vijf uren overwerk in een periode van 7 dagen ontvang je deze toeslag van 25%, voor de overwerkuren daarboven ontvang je een toeslag van 50%;
– 50% als je overwerkt tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
– 75% als je overwerkt op zaterdag tot 18.00 en op vrije dagen (de dag, met uitzondering van zondag of feestdag, waarop je volgens de voor jou vastgestelde werktijdenregeling niet hoeft te werken);
– 100% als je overwerkt op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Als je een salaris ontvangt dat hoger is dan nummer 48 van de inpassingstabel dan heb je recht op bovenstaande vergoeding die bestaat uit compensatie in tijd en een toeslag, als je meer dan zes uur gemiddeld per week overwerkt binnen de periode waarvoor de werktijdenregeling geldt.

5. De compensatie in vrije tijd, als vermeld in lid 4, wordt na overleg tussen jou en je werkgever verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal volgend op het half jaar waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt.

6. In overleg tussen jou en je werkgever is het mogelijk dat je werkgever de compensatie in vrije tijd volgens lid 4 geheel of gedeeltelijk als financiële vergoeding toekent gebaseerd op een evenredig deel van je salaris.

7. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen ontvang je een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon als het aantal overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar, niet meer is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband. Als het aantal door jou gemaakte overuren gemiddeld per week, gemeten over een periode van een half jaar hoger is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband, dan ontvang je een vergoeding, zoals in lid 4 is bepaald.

Artikel 5.17 Structureel meerwerk specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Als je een deeltijd dienstverband hebt en je hebt over een referteperiode van twee aaneengesloten kwartalen structureel meer dan 15% boven je overeengekomen arbeidsduur gewerkt dan biedt je werkgever je, op jouw verzoek, een contract aan waarin deze structureel meer gewerkte uren zijn opgenomen. Als je hier niet om verzoekt, dan zal je werkgever overgaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

Artikel 5.18 Overwerk specifiek voor Thuiszorgorganisaties

1. Er is sprake van overwerk als je in opdracht van je werkgever moet werken en je de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week overschrijdt, gemeten over een periode van 13 weken, vanwege
   – een incidentele onvoorziene wijziging van omstandigheden of
   – omdat de aard van je werk incidenteel een afwijking van de voor jou geldende gemiddelde arbeidsduur per week noodzakelijk maakt.

   Als je langer dan een half uur overwerkt, wordt dit afgerond op een heel uur. Als je langer dan een uur overwerkt, wordt deze periode naar boven afgerond op halve of hele uren.

2. Het aantal uren overwerk mag niet meer zijn dan 10% boven de met jou overeengekomen arbeidsduur gemeten over een periode van vier maanden. Als je het percentage overschrijdt moet je werkgever op jouw verzoek overgaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

3. Als je een voltijd of deeltijd dienstverband – met een salaris lager dan FWG 65 – bent overeengekomen en je werkt over, ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd.

4. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger en je werkt over dan ontvang je een compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat je overwerk heeft geduurd. Deze compensatie ontvang je als het overwerk minder is dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband.

5. Je ontvangt geen overwerkvergoeding als je:
   1. niet op verzoek of in opdracht van je werkgever overwerkt;

2. incidenteel korter dan een half uur overwerkt voorafgaand aan of aansluitend op de voor jou bij rooster of regeling vastgestelde werktijden;
3. een voltijd dienstverband bent overeengekomen met een salaris volgens salarisschaal FWG 65 of hoger.

6. De compensatie in vrije tijd moet je uiterlijk opnemen in het kwartaal volgend op de periode waarin je hebt overgewerkt, tenzij je met je werkgever andere afspraken maakt/hebt gemaakt.

7. Je werkgever kan de compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële vergoeding op basis van het voor jou geldende uurloon. Als je een deeltijd dienstverband bent overeengekomen en je minder dan het verschil tussen de met jou overeengekomen arbeidsduur en de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband hebt overgewerkt, is de financiële vergoeding in dat geval het voor jou geldende uurloon. Je bouwt over deze uren ook vakantie-uren op en je ontvangt hierover vakantiebijslag.

Artikel 5.19 Onregelmatige dienst

Dit artikel is niet van toepassing voor de Kraamzorg.

1. Er is sprake van een onregelmatige dienst als je werkgever het noodzakelijk vindt en je opdraagt volgens de werktijdenregeling te werken op de uren weergegeven in lid 2.
   Er is ook sprake van een onregelmatige dienst als je een deeltijd dienstverband hebt en je meer uren werkt dan de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur (niet volgens de werktijdenregeling) en deze uren de 36 uur per week niet overstijgen, op de tijdstippen die zijn weergegeven in lid 2.
2. Als je bent ingedeeld in functiegroep 65 of lager heb je recht op een toeslag als je een onregelmatige dienst werkt. De toeslag wordt berekend op basis van je geldende uurloon waarbij als maximum het uurloon afgeleid van nummer 20 van de inpassingstabel geldt. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het moment waarop je de onregelmatige dienst werkt en op basis van de volgende percentages:
   – 22%: tussen 06.00 en 07.00 uur en tussen 20.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   – 38%: tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 12.00 en 22.00 uur op zaterdag;
   – 44%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
   – 49%: tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
   – 60%: tussen 00.00 en 24.00 uur op zon- en feestdagen en tussen 18.00 en 24.00 uur op 24 en 31 december.
3. De toeslag wordt als financiële vergoeding verstrekt, maar je kunt je werkgever ook verzoeken om een compensatie in vrije tijd te ontvangen. Dit verzoek moet je uiterlijk 30 juni indienen en de compensatie in vrije tijd gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Deze omzetting in vrije tijd blijft dan tenminste 1 kalenderjaar gehandhaafd. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft je werkgever jouw verzoek voor een compensatie in vrije tijd niet toe te kennen.
4. Uiterlijk 30 juni kan jij of je werkgever aangeven dat de compensatie in vrije tijd alsnog als financiële vergoeding moet worden omgezet. Deze wijziging gaat dan in op 1 januari van het volgende kalenderjaar. Alleen als de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten hoeft de werkgever jouw verzoek tot het omzetten van de compensatie in vrije tijd in een financiële vergoeding niet toe te kennen.
5. De compensatie in vrije tijd wordt bepaald door de hierboven weergegeven toeslag te delen door het voor jou geldende uurloon.
6. Als je onregelmatige dienst door je werkgever wordt beëindigd/verminderd òf wanneer de beëindiging/de vermindering plaatsvindt op basis van medisch advies, dan heb je aanspraak op een tegemoetkoming als vermeld in sub 3 van dit lid. Voorwaarde voor de aanspraak op deze tegemoetkoming is dat deze wijziging niet van tijdelijke aard is, buiten jouw schuld of toedoen is ontstaan en dat je voldoet aan sub 1 en 2:
   1. je op het moment van beëindiging/vermindering in dezelfde instelling tenminste drie jaar onafgebroken onregelmatige dienst hebt gewerkt. Onderbrekingen vanwege vakantie en ziekte worden hierbij niet meegenomen. Als je door oorzaken buiten jouw schuld om in bepaalde periode(n) geen onregelmatige dienst hebt gewerkt wordt de periode van drie jaar verlengd met de duur van de periode(n) dat je geen onregelmatige dienst hebt gewerkt;
   2. het verschil tussen
      a. enerzijds je salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden ontvangen vergoeding voor onregelmatige dienst en
      b. anderzijds je salaris verhoogd met de eventueel nog te ontvangen gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van drie maanden na de beëindiging of vermindering);

      meer is dan 2% van het onder a. genoemde bedrag én het onder b. berekend bedrag lager is dan het onder a. berekende bedrag;

3. de tegemoetkoming is tijdens het eerste jaar 75%, tijdens het tweede jaar 50% en tijdens het derde jaar 25% van het onder sub 2 van dit lid genoemde verschil, voor zover dit verschil groter is dan het in sub 2 van dit lid genoemde percentage. De berekeningsgrondslag voor je tegemoetkoming blijft tijdens de hiervoor genoemde periode ongewijzigd.

7. Als je onregelmatige dienst tijdelijk wordt beëindigd of verminderd dan ontvang je geen tegemoetkoming zoals in dit artikel is weergegeven.
   Als de tijdelijke beëindiging of het tijdelijk verminderen van je onregelmatige dienst het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt dit ondervangen door het in artikel 8.1 bepaalde.

Artikel 5.20 Inconveniënte uren uitsluitend voor werknemers in de Kraamzorg

1. Er is sprake van inconveniënte uren als je in opdracht van je werkgever werkt op uren die vallen op:
   – maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en vanaf 20.00 uur;
   – op zaterdag;
   – op zon- en feestdagen.

2. Als je korter dan één uur achtereen werkt telt dit niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.

3. Het volgen van een opleiding of bijscholing leidt niet tot een toeslag voor inconveniënte uren.

4. Als je in opdracht van je werkgever op inconveniënte uren werkt ontvang je een toeslag van 40% van het voor jou geldende uurloon. De toeslag wordt maximaal berekend over het maximum salaris van salarisschaal FWG 35.

Artikel 5.21 Compensatieregeling Thuiszorgorganisaties

Als je op 31 december 2013 in dienst was bij je huidige werkgever en door de toepassing van artikel 5.19 een lagere toeslag voor inconveniënte uren ontvangt dan voorheen dan ontvang je met ingang van 1 januari 2014 een compensatie:
– je compensatie wordt gekoppeld aan je feitelijke inzet op uren in de onregelmatige dienst zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.
– als je op grond van de thuiszorgregeling (artikel 5.12.1 en artikel 5.12.2 CAO VVT 2012–2013) een hoger ORT-percentage ontving voor deze uren, dan blijf je de eerste vijf jaar deze hogere toeslag ontvangen.
– de werknemer ontvangt de compensatie gedurende 8 jaar. De eerste 5 jaar (tot 2019) is de compensatie 100%. De daarop volgende 3 jaren is de compensatie 75%, 50% en 25%.

De hogere toeslag wordt gefaseerd afgebouwd naar het uiteindelijke geharmoniseerde ORT-percentage zoals aangegeven in artikel 5.19 lid 2.

HOOFDSTUK 6 WERK EN PRIVÉ

Artikel 6.1 Opbouw vakantie-uren

1. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Dit betreft de wettelijke, bovenwettelijke en extra bovenwettelijke vakantie-uren. Als je niet kunt werken door ziekte, dan bouw je je vakantie-uren op alsof je niet ziek zou zijn geweest.
   Ben je in dienst gekomen vóór de 16e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.
   Ben je uit dienst gegaan na de 15e van de maand, dan telt deze hele maand mee voor de opbouw van vakantie-uren.

2. Je hebt per kalenderjaar recht op 144 wettelijke en 80 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Daarnaast heb je recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Het aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren is afhankelijk van je leeftijd die je in het betreffende kalenderjaar bereikt en conform onderstaand invoeringspad.
   Werk je meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, dan zijn je vakantie-uren naar verhouding berekend op basis van je eigen arbeidsduur.

Leeftijd	Vakantie-uren	Extra bovenwettelijke vakantie-uren				
		2012	2013	2014	2015	2016
18 jaar	224	22	6	12	18	24
19 jaar	224	14	6	12	18	24
20 jaar	224	7	6	12	18	24

Leeftijd	Vakantie-uren	Extra bovenwettelijke vakantie-uren				
		2012	2013	2014	2015	2016
21 t/m 29 jaar	224	0	6	12	18	24
30 t/m 39 jaar	224	7	13	19	25	32
40 t/m 44 jaar	224	14	20	26	32	32
45 t/m 49 jaar	224	22	25	28	32	32
50 t/m 54	224	32	32	32	32	32
55 en ouder	224	32	32	32	32	32

3. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.

4. Op jouw verzoek worden je (extra) bovenwettelijke vakantie-uren uitbetaald, daarbij wordt rekening gehouden met het wettelijke fiscale regime.

5. Je hebt de mogelijkheid je vakantieverlof te sparen met inachtneming van het wettelijke fiscale regime.

Artikel 6.2 Overgangsregeling 50 jaar of ouder

1. In afwijking van artikel 6.1 heb je bij het bereiken van je 55 jarige leeftijd jaarlijks recht op de onderstaande extra bovenwettelijke vakantie-uren indien je op 31 december 2011:
   – 50 jaar of ouder was, maar jonger dan 55 jaar én
   – in dienst was bij een VVT werkgever.

Leeftijd op 31 december 2011	Extra bovenwettelijke uren bij bereiken leeftijd van 55 jaar, bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

2. Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in lid 1 voldoet en je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.

Artikel 6.3 Garantieregeling 55 jaar of ouder

1. In afwijking van de vorige artikelen heb je óf:
   a. Jaarlijks recht op 93 extra bovenwettelijke vakantie-uren (dit is gelijk aan het aantal leeftijdsuren waarop je recht had in 2011) als je op 31 december 2011:
      – 55 jaar of ouder was én
      – in dienst was bij een VVT werkgever

      Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet als je nadien bij een andere VVT werkgever in dienst treedt.
   b. Jaarlijks recht op 111 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren als je vóór 1 januari 2009:
      – 55 jaar of ouder was én
      – in dienst was bij een verpleeg- en verzorgingshuis

      Je behoudt dit recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren ook, als je aan de voorwaarden in dit lid voldoet, als je nadien bij een andere V&V-werkgever in dienst treedt.

2. Je hebt géén recht op extra-bovenwettelijke vakantie-uren als je aanspraak hebt op het aantal vakantie-uren als genoemd in de garantieregeling Bijlage A1, artikel 1 als je in dienst bent bij een verpleeg- en verzorgingshuis én vóór 1 april 2004 gebruik maakte van de 55+ regeling.

Artikel 6.4 Opnemen van vakantie-uren

1. Ieder jaar is je werkgever verplicht je in de gelegenheid te stellen de door jou gewenste vakantie-uren op te nemen (desgewenst ononderbroken). Je werkgever kan de gewenste opname van vakantie-uren voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de afdeling of dienst zich hiertegen verzetten.

2. Je kunt tenminste aanspraak maken op een periode van 3 aaneengesloten weken vakantie-uren. Dit is inclusief de weekenden voorafgaand en aansluitend op je vakantie.

3. Als je ziek bent en vakantie-uren wil opnemen, vraag je vooraf toestemming aan je werkgever.

4. Je werkgever kan het vastgestelde tijdvak van vakantie-uren wijzigingen, als hij op het moment waarop het tijdvak is vastgesteld niet kon voorzien dat zich omstandigheden zouden voordoen als gevolg waarvan het functioneren van de instelling, dienst of afdeling ernstig in gevaar komt. Je werkgever zal het nieuwe tijdvak van vakantie-uren in overleg met jou vaststellen. Als je schade hebt als gevolg van deze wijziging, zal je werkgever deze vergoeden.

Artikel 6.5 Verjaren vakantie-uren

Je wettelijke, bovenwettelijke en extra-bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je deze hebt opgebouwd. Dit geldt ook voor je vakantie-uren die je in 2012 hebt opgebouwd.

Artikel 6.6 Feestdagen

1. Wil je vrij zijn op een ingeroosterde werkdag die samenvalt met een feestdag (zie artikel 1.1 lid 8) dan neem je vakantie-uren op. Je kunt er voor kiezen om in plaats van op de genoemde feestdagen in artikel 1.1 lid 8, op een andere dag, die past bij jouw godsdienst of levensbeschouwing vakantie-uren op te nemen.

2. Voor alle dagen genoemd onder lid 1 geldt dat je alleen vakantie-uren kan opnemen als de aard van de werkzaamheden dit toelaten.

3. Als je in een vast patroon maximaal drie dagen per week werkzaam bent op in ieder geval een maandag en/of donderdag, dan heb je de mogelijkheid op (een) andere dag(en) je werkzaamheden te verrichten als deze werkdag(en) samenvallen met een feestdag. Je hoeft dan geen vakantie-uren voor deze feestdag op te nemen.

Artikel 6.7 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. Je vakantie-uren zijn ook bedoeld voor verlof vanwege bijzondere persoonlijke omstandigheden en wettelijke verplichtingen. Dit betekent dat je jouw vakantie-uren onder andere inzet voor:
   - huwelijk;
   - registratie van partnerschap;
   - verhuizing;
   - bevalling van je relatiepartner inclusief kraamverlof;
   - huwelijksjubilea;
   - het overlijden van een huisgenoot of bloed- en aanverwant in rechte lijn en in tweede graad van de zijlijn.

2. Je werkgever is verplicht je in de gelegenheid te stellen vakantie-uren op te nemen als je, door het overlijden van je huisgenoten of een van je bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, rouwverlof wil opnemen. Dit geldt ook als je vooraf niet in de gelegenheid bent geweest je vakantie-uren tijdig in overleg met je werkgever vast te stellen. Je stemt met je werkgever af wat de redelijke omvang is, dit is afhankelijk van de aard van de persoonlijke gebeurtenis.

3. Als je onvoldoende vakantie-uren hebt opgebouwd om verlof op te nemen voor de in lid 1 en lid 2 weergegeven situaties, dan heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

4. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoef je geen vakantie-uren op te nemen als je noodzakelijkerwijs onder werktijd de (tand)arts/specialist bezoekt.

5. In afwijking van het onder lid 1 bepaalde hoef je geen vakantie-uren op te nemen als je regelingen moet treffen om zorg voor een zieke in je gezin te regelen. Je hebt recht op een maximum van 24 uur verlof per kalenderjaar met behoud van salaris ongeacht je arbeidsduur. Als dit ontoereikend is heb je recht op onbetaald verlof als je voldoet aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 6.8 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of -verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee je

samenwoont. Je geeft je werkgever een verklaring van de arts/behandelaar waaruit de noodzaak voor de verpleging/verzorging blijkt.
Het verlof dat je opbouwt tijdens het zorgverlof bij zeer ernstige ziekte is inbegrepen in de totale periode van dit zorgverlof.

Artikel 6.9 Mantelzorg

1. Werknemers die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verrichten geven dit aan hun werkgever aan. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat werknemers als mantelzorger worden overbelast. Daarbij zal gekeken worden naar de mogelijkheden die artikel 6.8 biedt.

2. Onder mantelzorg in deze CAO wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

Artikel 6.10 Verlenging bevallingsverlof

Je hebt de mogelijkheid onbetaald verlof voor een periode van maximaal vier weken op te nemen aansluitend aan je bevallingsverlof. Je dient tijdig een verzoek in voor dit onbetaalde verlof bij je werkgever. Uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum maak je hierover afspraken met je werkgever.

Artikel 6.11 Wet Arbeid en Zorg

Voor zover in de artikelen van dit Hoofdstuk niet anders is bepaald, is het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg op jou van toepassing. Er zijn in deze CAO geen afwijkende bepalingen opgenomen voor wat betreft zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

Artikel 6.12 (Gedeeltelijk) afwijzen verlof

Je werkgever heeft de mogelijkheid je geheel of gedeeltelijk geen vakantie-uren toe te staan of verlof te verlenen, indien het instellings- of patiëntenbelang dit in redelijkheid niet toelaat.

Artikel 6.13 Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling

1. Je werkgever heeft de mogelijkheid verschuldigde premies die ten laste van de werkgever komen over de periode van onbetaald verlof op jou te verhalen.

2. Jij neemt jouw deel van de pensioenpremie voor rekening en je werkgever neemt zijn deel van de pensioenpremie voor zijn rekening indien het pensioenreglement van het pensioenfonds Zorg en Welzijn de mogelijkheid biedt de pensioenverzekering vrijwillig voort te zetten en het verlof betrekking heeft op:
   – verlenging bevallingsverlof;
   – ouderschapsverlof;
   – verlof via de levensloopregeling indien je daaruit een inkomen hebt van tenminste 70% van je laatstgenoten salaris.

4. Je werkgever betaalt niet meer dan de voor zijn rekening komend deel van de premies die in de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of het IZZ volledig verschuldigd zijn. Als je werkgever de volledige premie afdraagt, dan zal hij het deel dat niet voor zijn rekening is op je verhalen.

5. De vorige leden zijn alleen op jou van toepassing als je na het onbetaalde verlof tenminste zes maanden in dienst blijft bij je werkgever. Indien jij het dienstverband binnen deze termijn eindigt, dien je de voor rekening van de werkgever komend deel van de betaalde premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Je werkgever zal hiervoor een regeling met je treffen.

HOOFDSTUK 7 MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7.1 Meerkeuzesysteem

Je kunt verschillende arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitruilen via een meerkeuzesysteem. Zowel de in te zetten arbeidsvoorwaarden (de bronnen) als de arbeidsvoorwaarden waartegen geruild kan worden (de doelen), kunnen worden uitgedrukt in geld of tijd.

Artikel 7.2 Randvoorwaarden

1. Als je gebruik maakt van het meerkeuzesysteem worden je toeslagen voor overwerk, onregelmatige dienst of inconveniënte uren berekend alsof er geen uitruil heeft plaatsgevonden.

2. Als je een tijdbron ruilt voor een doel in het kader van oriëntatie op je loopbaan, is de waarde van de tijdbron 120% van de waarde die de bron normaal gesproken heeft

Artikel 7.3 Inrichting meerkeuzesysteem

Je werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad hoe het meerkeuzesysteem wordt ingericht en wat de bronnen en doelen zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de randvoorwaarden van artikel 7.2.

HOOFDSTUK 8 ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 8.1 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Als je door ziekte niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren, dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

2. Als je ziek bent, ontvang je van je werkgever:
   – In de eerste 52 weken 100% van je loon bij ziekte.
   – In de daaropvolgende 52 weken 70% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

3. Onder loon bij ziekte wordt in dit Hoofdstuk verstaan:
   De som van het bruto-maandsalaris dat je ontvangt op het moment dat je ziek wordt en de overige structurele loonbestanddelen. De hoogte van deze structurele loonbestanddelen wordt op maandbasis berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Je loon bij ziekte wordt verminderd met:
   – de aanspraak die je als gevolg van ziekte hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan en
   – inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je je overeengekomen werk had kunnen verrichten in de eerste 52 weken van ziekte, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.

4. Als je arbeidsovereenkomst met je werkgever eindigt, dan krijg je geen loon bij ziekte meer.

Artikel 8.2 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid voor werknemers met min/max-contract

Als je een min/max-contract hebt, zoals bedoeld in artikel 4.2 en je hebt nog geen afspraak gemaakt over het te werken variabele gedeelte, dan wordt, in afwijking van artikel 8.1 lid 3 eerste zin, je salaris tijdens ziekte vastgesteld op basis van het gemiddelde salaris over de drie maanden of drie periodes, voorafgaand aan de maand of de periode waarin je ziek bent geworden. De hoogte van structurele looncomponenten wordt berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Artikel 8.1 blijft van toepassing.

Artikel 8.3 Verlagen van loondoorbetaling

Als blijkt dat je de verplichtingen niet bent nagekomen die je werkgever op grond van de wet en/of een eigen regeling aan je stelt tijdens je ziekte, dan kan je werkgever de doorbetaling van het loon tijdens ziekte verlagen tot 70% van je loon, zoals dit is voorgeschreven in artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek. Het bepaalde in artikel 7:629 lid 3 en lid 6 Burgerlijk Wetboek blijft van kracht.

Artikel 8.4 Geheel of gedeeltelijk vervallen van loondoorbetaling

Je werkgever kan jouw recht op loondoorbetaling bij ziekte geheel of gedeeltelijk laten vervallen wanneer jouw aanspraak op een uitkering (op grond van de Ziektewet, WIA, WAO of WW) geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. Behalve wanneer dit aan je werkgever is te wijten.

Artikel 8.5 Opnieuw ziek

Als je na je ziekte je werk hervat en je wordt weer ziek binnen de termijn volgens de wet (artikel 7:629

lid 10 Burgerlijk Wetboek), dan wordt deze ziekte gezien als een voortzetting van de eerste keer dat je ziek werd.

Artikel 8.6 Salarisaanpassingen bij ziekte

Als je maandsalaris verandert doordat je een periodieke verhoging krijgt in de eerste 52 weken van ziekte of door een algemene salarisaanpassing op grond van deze CAO, dan verandert daardoor ook je loon bij ziekte.

Artikel 8.7 Vakantiebijslag bij ziekte

Als je ziek bent, houd je recht op vakantiebijslag (artikel 3.11) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.
Je vakantiebijslag bij ziekte wordt verminderd met de aanspraak die je hebt op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag.

Artikel 8.8 Eindejaarsuitkering bij ziekte

Je houdt recht op de eindejaarsuitkering (artikel 3.9) over maximaal 104 weken dat je ziek bent.

Artikel 8.9 Productieve arbeid en re-integratie tijdens ziekte.

Als je in de tweede periode van 52 weken ziekte productieve arbeid verricht bij je werkgever of bij een andere werkgever en/of re-integratieactiviteiten verricht, zoals je bent overeengekomen met je werkgever in het plan van aanpak, als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 Burgerlijk Wetboek, geldt het volgende:

a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan re-integratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van jouw loon bij ziekte;
b. de overige uren betaalt je werkgever door op basis van 70% van jouw loon bij ziekte;
c. je inkomsten kunnen op basis van de uren onder sub a en/of b afzonderlijk of tezamen niet meer dan 100% van jouw loon bij ziekte bedragen en nooit minder dan 70%, met een minimum van het voor jouw geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Artikel 8.10 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering

Als je door een vervroegde keuring, zoals bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht hebt op een IVA-uitkering volgens de WIA, dan heb je aanspraak op een aanvulling van je werkgever tot 100% van je loon bij ziekte.
Je loon bij ziekte wordt verminderd met:

- de aanspraak die je hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan;
- inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je recht had op de hiervoor genoemde IVA-uitkering, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.

Artikel 8.12 WIA 0-35%

(Dit artikel is alleen van toepassing voor werknemers werkzaam bij Verpleeg- en Verzorgingshuizen)

1. Als je na afloop van 104 weken ziekte op grond van de WIA-claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op 100% van je salaris onder de voorwaarden dat je werkt in je eigen functie of dat je werkt op het niveau van je eigen functie.

2. Als je na afloop van 104 weken ziekte in een andere functie gaat werken waarop een ander salaris van toepassing is, dan heb je recht op dat andere salaris.

3. Als je voor 0–35% arbeidsongeschikt bent, is dat geen reden voor ontslag. Dit is niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod, omdat de overige redenen voor ontslag van toepassing blijven.

HOOFDSTUK 9 VERGOEDINGEN

Artikel 9.1 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie (je werklocatie) ontvang je een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer.

Onder werklocatie wordt niet verstaan de woning van een cliënt in de thuissituatie, zie hiervoor artikel 9.2.

2. De hoogte van de tegemoetkoming woon-werkverkeer is gebaseerd op de kosten die je moet maken om eenmaal per werkdag van je huisadres naar je werklocatie te reizen en weer terug, gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer en de kosten voortvloeiend uit het gebruik van brug, tunnel of veer, tot een maximum van € 134,54 per maand (niveau januari 2014). Op het bedrag van de vergoeding komt je eigen bijdrage van € 63,90 (niveau januari 2014) in mindering.

3. Als je met eigen vervoer van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een tegemoetkoming in de kosten, die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen. Daarbij wordt uitgegaan van het aantal af te leggen kilometers. Zowel de maximale vergoeding als de eigen bijdrage uit lid 2 zijn van toepassing.

4. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overhandigen.

5. Als je in een deeltijd dienstverband werkzaam bent en minder dan vijf dagen per week naar je werklocatie reist, wordt je tegemoetkoming voor woon-werkverkeer naar verhouding vastgesteld. Het maximum bedrag en de eigen bijdrage volgens lid 2 wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.
   a. Als je naast het reguliere woon-werkverkeer een extra reis van je huisadres naar je werklocatie en weer terug moet maken in verband met
      – gebroken diensten met een onderbreking van meer dan 3 uur,
      – een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst
      – overwerk dat niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden of
      – aanwezigheidsdienst die niet aansluit op je normale vastgestelde werktijden, ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken voor het heen en weer reizen van je huisadres naar de plaats waar je moet werken.
   b. Voor de toepassing van lid 7 sub a. wordt onder reiskosten verstaan:
      – de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
      – als je met je eigen auto reist en weer terug ontvang je een vergoeding die gelijk is aan de kosten die je zou maken als je met de trein, in de laagste klasse, hetzelfde aantal kilometers zou reizen.
      – bij een oproep, al dan niet in verband met bereikbaarheidsdienst, ontvang je hiervoor per reis een vergoeding ter hoogte van de kosten die je moet maken om met de laagste klasse van het openbaar vervoer naar je werklocatie te reizen en weer terug. Als je met eigen auto van je huisadres naar je werklocatie reist en weer terug ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.

7. In overleg met de Ondernemingsraad of PVT kan je werkgever een afwijkende regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer treffen. Als dat het geval is, zijn de leden 1 tot en met 6 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.2 Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk

1. Als je werkzaam bent bij cliënten in de wijk en rechtstreeks vanaf je woning naar de cliënt(en) reist, ontvang je een tegemoetkoming in verband met de reiskosten naar de cliënt(en).

2. Je werkgever bepaalt, in overleg met jou, van welk vervoermiddel wordt uitgegaan. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van het vervoermiddel en bedraagt:
   a. als je reist met auto of motor: per werkdag € 0,15 netto per afgelegde kilometer voor de eerste 10 kilometer en voor alle kilometers daarboven € 0,27 netto per kilometer;
   b. als je reist met bromfiets, scooter of snorfiets: per werkdag € 1,93 (2014) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
   c. als je reist met de fiets: per werkdag € 1,10 (2014) netto, onafhankelijk van het aantal afgelegde kilometers;
   d. als je reist met het openbaar vervoer: de werkelijke reiskosten op basis van de laagste vervoersklasse, tegen inlevering van je vervoersbewijzen.
   e. als niet aan de fiscale voorschriften voor een vergoeding van de werkelijke kosten wordt voldaan, bijvoorbeeld indien je met de auto of motor reist terwijl dit niet als uitgangspunt is afgesproken voor de vergoeding, ontvang je een bedrag op basis van de volgende tabel:

Enkele reisafstand woning-werk:		Vergoeding bij reizen in 2014 op:			
		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
meer dan:	tot en met:				
0 km	10 km	–	–	–	–
10 km	15 km	€ 16,45 per maand	€ 32,91 per maand	€ 49,36 per maand	€ 65,81 per maand
		€ 3,80 per week	€ 7,59 per week	€ 11,39 per week	€ 15,19 per week
15 km	20 km	€ 23,03 per maand	€ 46,07 per maand	€ 69,10 per maand	€ 92,14 per maand
		€ 5,32 per week	€ 10,63 per week	€ 15,95 per week	€ 21,26 per week
20 km		€ 32,91 per maand	€ 65,81 per maand	€ 98,72 per maand	€ 131,63 per maand
		€ 7,59 per week	€ 15,19 per week	€ 22,78 per week	€ 30,38 per week

Werkgever en werknemer kunnen voor de te hanteren vergoeding anders overeenkomen.

3. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.

4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.

5. Als de in het voorgaande lid genoemde vergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden zij geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten die je werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.[1]

6. a. Indien je werkgever je een vervoermiddel ter beschikking stelt op basis van een met de Ondernemingsraad overeengekomen regeling, ontvang je geen vergoeding als bedoeld in dit artikel.
   b. Je werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad aanvullende regelingen afspreken voor de vergoeding van reiskosten van huis naar cliënten.

Artikel 9.3 Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar cliënten

Als je werkzaam bent op een vaste door je werkgever aangewezen locatie en van daaruit naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie reist om daar werkzaamheden te verrichten, ontvang je:
a. vergoeding van je woon-werkverkeer zoals geregeld in artikel 9.1 leden 1 t/m 6 en
b. vergoeding van de kosten voor de reis vanaf de vaste werklocatie naar cliënten thuis of naar een andere door je werkgever aangewezen locatie zoals geregeld in artikel 9.2. In afwijking van artikel 9.2 lid 2a is de vergoeding, als je met de auto of motor reist, voor alle kilometers € 0,27 netto.

Artikel 9.4 Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen

1. Als je in opdracht van je werkgever in verband met je werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten, wegens een dienstreis moet maken, ontvang je hiervoor een vergoeding volgens het onder a en b bepaalde:
   a. de kosten van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Als je werkgever daarom vraagt, moet je je vervoersbewijzen kunnen overleggen.
   b. Als je met toestemming van je werkgever met eigen auto reist ontvang je een vergoeding van € 0,27 netto per kilometer.

2. De vergoeding voor reiskosten wordt geïndexeerd met de mutatie Consumenten Prijsindex (CPI) afgeleid betreffende het lopende kalenderjaar, dat het CPB in december van dat kalenderjaar publiceert.

3. Je werkgever vergoedt de noodzakelijk door jou gemaakte verblijfskosten in verband met een dienstreis. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen van gemaakte kosten kunnen overleggen.

4. Parkeerkosten, tolgelden en veerkosten worden volledig door je werkgever vergoed. Als je werkgever daarom vraagt, moet je bewijzen hiervan overleggen.

5. In overleg met de Ondernemingsraad/PVT kan je werkgever een afwijkende regeling treffen voor

de vergoeding van de gemaakte reis- en verblijfkosten. Als dat het geval is, dan zijn de leden 1 tot en met 4 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 9.5 Uitkering bij overlijdenOverlijden, uitkering bij

1. Ingeval de werknemer overlijdt verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
   a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
   b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
   c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

2. Indien de overleden werknemer geen nabestaanden heeft zoals bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek en genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

3. In aanvulling op artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

4. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.

5. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 9.6 Vergoeding van herregistratieHerregistratie

1. Als je werkt in een functie als sociaal-geneeskundige vergoedt je werkgever de noodzakelijke kosten in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg. Deze vergoeding betreft zowel de doorbetaling van salaris over de binnen de werktijd vallende noodzakelijke bij- en nascholingstijd, inclusief activiteiten zoals intercollegiale toetsing, alsook de noodzakelijke kosten van de scholing.
   Je werkgever heeft hierbij het recht om de door jou gekozen vorm van bij- en nascholing te toetsen aan het belang van de organisatie.

2. Als je werkt in een functie als specialist ouderengeneeskunde vergoedt je werkgever de kosten van de noodzakelijke scholing in verband met de verplichting tot herregistratie op grond van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg indien deze kosten voortvloeien uit het Besluit houdende de algemene eisen voor de herregistratie van verpleeghuisartsen. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 9.7 Wachtgeld

1. Je krijgt vanaf de dag dat je arbeidsovereenkomst is geëindigd wachtgeld toegekend als je voldoet aan de voorwaarden genoemd onder a t/m c:
   a. Je arbeidsovereenkomst niet op je eigen verzoek eindigt, maar vanwege:
      – opzegging door je werkgever na toestemming van het UWV op basis van het Buitenge-woon Besluit Arbeidsverhoudingen òf
      – ontslag na toestemming van de kantonrechter òf
      – een uitspraak van het Scheidsgerecht òf
      – een uitspraak van de gewone rechter.
   b. En deze beëindiging plaatsvindt vanwege:
      – gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie óf
      – een reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden óf
      – een fusie, liquidatie of gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling óf
      – onbekwaamheid die niet aan jou is toe te rekenen en je 50 jaar of ouder bent en minimaal 15 jaar bij je werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) in dienst bent.
   c. En je door de beëindiging van je arbeidsovereenkomst een WW-uitkering is toegekend en je alles doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van uitkeringen zoals in lid 3 sub a. weergegeven.

2. Als je na de schriftelijke mededeling van je werkgever, dat je arbeidsovereenkomst eindigt vanwege één van de onder lid 1 sub b genoemde redenen en je voor de dag van het ontslag een

nieuwe arbeidsovereenkomst met een lager salaris bij een andere werkgever accepteert, dan ontvang je vanaf de dag van indiensttreding een aanvulling op je salaris ter hoogte van het wachtgeld. Dit geldt ook bij inkomsten uit eigen bedrijf.

3. Onder wachtgeld wordt verstaan de som van a., b. en c.
   a. De uitkeringen waarop je recht hebt op basis van:
      – de Werkloosheidswet (WW);
      – de Ziektewet (ZW);
      – de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
      – de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
      – de loonsuppletieregelingen;
      – de Overbruggingsuitkering (OBU) of het Flexpensioen, die verplicht tot uitkering komt, ingevolge de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
   b. De inkomsten uit arbeid of eigen bedrijf, voor zover lid 2 of artikel 9.12 (vermindering van wachtgeld) leden 1 t/m 3 van toepassing is.
   c. De aanvulling van je werkgever op a. en b.

4. Een wachtgelduitkering wordt maandelijks uitgekeerd door je werkgever, zoals de uitbetaling van salaris ook plaatsvindt.

5. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen jou en je werkgever geheel of gedeeltelijk vervangen worden door een afkoopsom.

6. Je werkgever is verplicht bij een sluiting van de instelling tijdig maatregelen te nemen die de financiering van de wachtgeldverplichting waarborgt.

Artikel 9.8 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt je toegekend gedurende drie maanden plus drie maanden voor elk vol jaar dat je in dienst was bij je werkgever. De in de vorige zin bedoelde duur van het wachtgeld is gemaximeerd tot de duur van de voor jou geldende loongerelateerde WW-uitkering.

2. Als je binnen vijf jaar na je ontslagdatum, de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken én direct voorafgaand aan het ontslag minimaal 10 jaar in dienst geweest bent bij je werkgever, wordt de duur van je recht op wachtgeld verlengd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

3. Tijdens de in lid 2 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde in artikel 9.9 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.

4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die je hebt doorgebracht bij je huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Artikel 9.9 Hoogte van het wachtgeld

1. De hoogte van het wachtgeld is de eerste zes maanden gelijk aan je laatst verdiende salaris. Na deze periode wordt de hoogte van het wachtgeld afgebouwd en bedraagt het vervolgens de volgende drie maanden 80% van je salaris, de daarop volgende twee jaar 75% van je salaris en vervolgens 70% van je salaris.
   De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is gelijk aan je laatstverdiende salaris vermeerderd met vakantiebijslag en structurele eindejaarsuitkering.
   Indien de hoogte van je salaris wisselde, wordt het gemiddelde salaris per maand over de laatste twaalf volle kalendermaanden voor het einde van het dienstverband als berekeningsgrondslag genomen. Als deel van de berekeningsgrondslag geldt ook het bedrag dat je voorafgaand aan je ontslag over een periode van twaalf volle kalendermaanden gemiddeld als toelage inconveniënte uren hebt ontvangen.
   Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het wettelijk minimumloon.

2. Als je een Flexpensioen ontvangt, die verplicht tot uitkering komt, vanuit de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn dan wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld.

3. Als er sprake is van een algemene loonaanpassing voor deze CAO, waarop je recht gehad zou hebben als je nog steeds in dienst was van je werkgever, dan wordt dit in de berekening van het wachtgeld meegenomen. In dat geval worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

4. Als de berekening zoals bedoeld in dit artikel leidt tot een voor jou ongunstig resultaat, doordat je werkzaamheden geleidelijk worden afgebouwd, dan wordt in je voordeel van dit artikel afgeweken.

Artikel 9.10 Pensioenbijdrage bij wachtgeld

1. In de periode waarin je recht hebt op wachtgeld, kun je in het geval van vrijwillige voortzetting van je deelname aan de pensioenregeling – voor tenminste de helft – recht hebben op een tegemoetkoming in de kosten hiervan. Deze tegemoetkoming bedraagt de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat je werkgever voor jou, over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was.

2. Het bepaalde in het vorige lid is alleen van toepassing, indien je zelf (tenminste) de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie, die je verschuldigd was over de volle maand voorafgaand aan het ontslag, voor je rekening neemt.

3. Zodra er sprake is van een algemene aanpassing van de hoogte van het premiepercentage die ook van toepassing zou zijn geweest als je nog steeds in dienst was, dan geldt vanaf dat moment het bepaalde in leden 1 en lid 2 met de aangepaste premie als uitgangspunt.

Artikel 9.11 Overige voorwaarden om in aanmerking te komen voor wachtgeld

1. Je bent verplicht om je direct na de schriftelijke mededeling van je werkgever dat je arbeidsovereenkomst eindigt wegens ontslag, zoals in artikel 9.7 lid 1 is weergegeven, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.

2. Je bent verplicht gebruik te maken van geboden mogelijkheden om inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf te verwerven, tenzij je kunt aantonen dat het nakomen van deze verplichting in alle redelijkheid niet van je gevraagd kan worden.

3. Als je in de periode waarin je recht hebt op wachtgeld inkomsten verwerft als bedoeld onder lid 2 of uit uitkeringen als genoemd in artikel 9.7 lid 3 a., ben je verplicht om je werkgever hierover en over de hoogte ervan direct te informeren. Als je werkgever hierom vraagt ben je verplicht alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken hierover te verstrekken.

Artikel 9.12 Vermindering van het wachtgeld

1. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf ontvangt met ingang van of na de dag waarop je wachtgeld is ingegaan, worden deze inkomsten op je wachtgeld in mindering gebracht als de inkomsten samen met je wachtgeld hoger zijn dan je laatstverdiende salaris.

2. Lid 1 is ook van toepassing als je inkomsten uit arbeid of in verband met of uit eigen bedrijf ontvangt in de periode van non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaand aan je ontslag, waarvoor je wachtgeld is toegekend.

3. Lid 1 is ook van toepassing als je werk bij een andere werkgever hebt of een eigen bedrijf bent begonnen vóór de dag van je ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag hieruit inkomsten ontvangt. Als je aannemelijk maakt dat (een gedeelte van) je inkomsten of de vermeerdering van je inkomsten niet het gevolg is van een toename van werkzaamheden of verband houden met je ontslag dan worden (een gedeelte van) je meerdere inkomsten niet meegenomen in de toepassing van lid 1.

4. Als er sprake is van strafkorting in verband met je WW-uitkering, wordt de verplichting van je werkgever tot de aanvulling zoals in artikel 9.9 weergegeven overeenkomstig aangepast en kan je geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

5. Als je inkomsten uit arbeid of uit eigen bedrijf, als bedoeld in lid 1, tot een (gedeeltelijke) korting leiden op je wettelijke uitkering, dan behoort het gedeelte van je inkomsten dat in mindering wordt gebracht op je wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld.

Artikel 9.13 Einde van het recht op wachtgeld

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
   a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
   b. met ingang van de dag waarop je aanspraak maakt op ouderdomspensioen of arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn als het recht hierop is ontstaan tijdens het dienstverband op basis waarvan je wachtgeld ontvangt;

c. als je onvoldoende meewerkt aan een medisch onderzoek voor het verkrijgen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
d. als je niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in artikel 9.11.
e. als één van de in artikel 9.7 lid 3 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 9.7 lid 1 sub c, in acht neemt.

2. Tijdens een beroepsprocedure op grond van een van de genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.

Artikel 9.14 Uitkering bij overlijden bij wachtgeld

1. Ingeval degene die recht heeft op wachtgeld overlijdt, verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
   a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
   b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
   c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

2. Indien de overleden werknemer geen nabestaanden heeft zoals bedoeld in artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek en genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan verstrekken aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

3. In aanvulling op artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd ter hoogte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

4. Deze overlijdensuitkering vervalt als er vanwege het overlijden uitkeringen worden verstrekt die op grond van de sociale verzekeringswetten wordt toegekend.

Artikel 9.15 Bijzondere regelingen

1. Als je in het eerste jaar na je ontslag, zoals bedoeld in artikel 9.7, een arbeidsovereenkomst aangaat met een nieuwe werkgever en bij deze werkgever is geen verhuiskostenregeling van toepassing, dan heb je als je een eigen huishouding voert recht op een eenmalige tegemoetkoming in verband met gemaakte verhuiskosten als de afstand tussen je woonplaats en je nieuwe werkadres zo groot is dat je redelijkerwijs moet verhuizen. De hoogte van deze tegemoetkoming is gelijk aan eenmaal het maandsalaris wat je verdiende direct voor de beëindiging van je dienstverband, met een minimum van tweemaal het voor jou geldende minimumloon per maand.

2. Toezeggingen die je werkgever vóór je ontslag, zoals bedoeld in artikel 9.7, heeft gedaan in verband met vergoeding van studiekosten blijven tijdens de wachtgeldperiode geldig. Indien je een opleiding volgt in verband met herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar je werkzaam was, bedraagt de vergoeding 100% van de noodzakelijke kosten.

HOOFDSTUK 10 MEDEZEGGENSCHAP, VAKBONDSFACILITEITEN, VERTROUWENSPERSOON

Artikel 10.1 Extra bevoegdheden van de Ondernemingsraad

1. Naast de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de ondernemingsraden, is je werkgever verplicht:
   a. minimaal eenmaal per jaar overleg te voeren met de Ondernemingsraad over:
      – het werktijdenbeleid en de medezeggenschap van de werknemers hierbij;
      – het contractenbeleid, waarbij het aangaan van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur en het vergroten van de omvang van deeltijdcontracten speciaal aandachtspunt is;
      – knelpunten in de uitvoering van de werktijdenregeling;
   b. zich in te spannen om samen met de Ondernemingsraad in het kader van het arbobeleid aandacht te besteden aan de thema's werkdruk en veiligheid;
   c. jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad een scholingsplan inclusief budget vast te stellen. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op inzetbaarheid gerichte scholing en een faciliteitenregeling. Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.

2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door de werkgever voorgenomen besluit tot de benoeming van een lid van het bestuur of lid van de Raad van Toezicht. Hierbij wordt de procedure gevolgd zoals in artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden is weergegeven.

Artikel 10.4 Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie

Dit artikel is alleen van toepassing op Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. Je werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie je voor opvang, steun en advies terecht kunt als je te maken hebt met seksuele intimidatie. Over het besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan de Ondernemingsraad een bindende voordracht doen.

2. De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de Ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 11 FUNCTIEWAARDERING

Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

Vervalt per 1 januari 2016

1. Je functie is door je werkgever op basis van het actuele computerondersteunde systeem FWG 3.0 ingedeeld in één van de functiegroepen 5 t/m 80.

Vanaf 1 januari 2016

1. Je werkgever hanteert voor het indelen van je functie in een van de functiegroepen 5 t/m 80 het actuele computerondersteunde systeem FWG VVT. FWG VVT is een vereenvoudigde toepassing van FWG 3.0. De invoering van FWG VVT leidt niet tot een wijziging in de zwaarte van je functie, waardoor het opnieuw indelen van je functie niet nodig is.

2. Je werkgever houdt hierbij rekening met de volgende uitgangspunten:
   a. Basis voor de indeling is de beschrijving van de functie die jij uitoefent. De functiebeschrijving wordt vastgelegd op basis van de door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
   b. Indeling van je functie vindt plaats met behulp van het functiewaarderingssysteem FWG VVT nadat je functie op basis van de overeenkomstige functiebeschrijving is vastgesteld.
   c. Bij het vaststellen van je functiebeschrijving, de waardering en de indeling van de functie die je vervult geldt de procedure uit dit Hoofdstuk.

2. Je werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG-instellingsbestanden (‘de systeemdeskundige’) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG VVT systeem (‘de indelers’).

3. Je werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor een adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelers.

5. Je werkgever kan in geval van onzekerheid bij het waarderen en indelen van de functie de FWG helpdesk om advies vragen. Je werkgever geeft hierbij op basis van een gemotiveerd indelingsvoorstel en een organogram aan op welke wijze hij tot een bepaalde indeling is gekomen.

6. Jij of je werkgever hebben het recht het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 en FWG VVT en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in dit artikel en artikel 3.1 CAO gratis in te zien. Dit is mogelijk als hiervoor een verzoek bij cao-partijen wordt ingediend.

Artikel 11.2 Herindeling

1. Na de eerste indeling van functies volgens het functiewaarderingssysteem zullen zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit Hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan niet eerder starten dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie als laatste is vastgesteld bij de (her)indeling.

2. Uitgangspunten voor een herindeling:
   a. Als cao-partijen na de introductie van het functiewaarderingssysteem FWG VVT overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan moet je werkgever overgaan tot

heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) zodra sprake is van aanpassingen die direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
b. Je werkgever moet tot toetsing of heroverweging van (een) functie-indeling(en) overgaan, als sprake is van een wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Voor de herindeling maakt de werkgever gebruik van de procedure uit dit hoofdstuk.

Er is sprake van een wezenlijke verandering van je functie wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat je functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de meest recente beschrijving van je functie of indelingsniveau op basis van een (her)indeling.

3. Als je werkgever je nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld, kan je zes maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal je werkgever binnen drie maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

Artikel 11.3 Herindelingsprocedure

1. Op basis van de in artikel 11.2 omschreven aanleidingen kan jij en/of je werkgever het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure.

2. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen:
   a. Fase 1:
      – Je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) toetst het initiatief tot herindeling.
      – Eventueel geeft je werkgever een nadere overweging of er gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem en zo ja welke dit zijn.
      – Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van je functie te worden geïnventariseerd. Hierna kan worden vastgesteld in hoeverre wijziging van het als laatste vastgestelde indelingsniveau noodzakelijk is.
   b. Fase 2:
      – Je werkgever legt de functiebeschrijving aan je voor. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.4 (vaststellen functiebeschrijving).
   c. Fase 3:
      – Je werkgever stelt de waardering van je functie vast en biedt deze aan je aan. Je werkgever houdt hierbij rekening met de inhoud van artikel 11.5 (waardering en indeling van de functie).

Artikel 11.4 Vaststellen functiebeschrijving

1. Je werkgever neemt een voorlopig besluit over je functiebeschrijving en legt dit aan je voor.

2. Als je niet instemt met dit voorlopige besluit kun je bezwaar maken bij je werkgever.

3. Je moet je bezwaar schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever indienen.

4. Je moet het bezwaar binnen een termijn van 30 dagen of binnen de met de Ondernemingsraad overeengekomen termijn indienen.

5. Je werkgever vraagt binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de door hem ingestelde Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC-FWG).
   De taak, samenstelling en werkwijze van de IBC-FWG wordt vastgelegd in een tussen je werkgever en de Ondernemingsraad overeengekomen reglement.

6. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift definitief over de vaststelling van je functiebeschrijving. Eventueel geldt binnen de instelling een afwijkende termijn die met de Ondernemingsraad is overeengekomen.

7. Het besluit van je werkgever in het vorige lid betekent het einde van de procedure binnen de instelling voor de vaststelling van je functiebeschrijving.

8. Als je het niet eens bent met het definitieve besluit van je werkgever is er sprake van een geschil over de arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.5 Waardering en indeling van de functie

Vervalt per 1 januari 2016

1. Je werkgever bepaalt de FWG-waardering en -indeling van je functie met behulp van het FWG-functiewaarderingssysteem.

Vanaf 1 januari 2016

1. Je werkgever bepaalt de herwaardering en -indeling van je functie met behulp van het functie-waarderingssysteem FWG VVT.

2. Na de vaststelling van de herwaardering en -indeling van je functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen jou en je werkgever (of een door je werkgever daartoe aangewezen functionaris) over de waardering en indeling van je functie. Je kunt je tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.

3. Van het herindelingsgesprek maakt je werkgever een gespreksverslag. Dit geldt ook voor ieder eventueel volgend gesprek.

4. Je ontvangt binnen 14 dagen na het herindelingsgesprek een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.

5. Als je akkoord gaat met het herindelingsvoorstel moet je dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan je werkgever kenbaar te maken.

6. Je werkgever bevestigt binnen 14 dagen na je akkoord het herindelingsvoorstel en stelt je schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.

7. Als je niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan moet je binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij je werkgever een bezwaar indienen.

8. Je werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van je bezwaarschrift advies in bij de IBC-FWG, over je bezwaar, de herwaardering en -indeling van de vastgestelde functie.

9. Je werkgever beslist en informeert je schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG over je bezwaarschrift. Het is mogelijk dat binnen de instelling in overeenstemming met de Ondernemingsraad van deze termijn van 30 dagen wordt afgeweken.

Artikel 11.6 Deskundigenoordeel

Als je na het doorlopen van de interne bezwarenprocedure het niet eens bent met de definitieve indeling van je functie, kan je een deskundigenoordeel aanvragen bij de systeemhouder FWG. Het deskundigenoordeel is een integraal advies op basis van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0. Hiervoor volg je de volgende procedure:
1. Je dient bij systeemhouder FWG schriftelijk een verzoek in voor een deskundigenoordeel. Dit verzoek moet je doen binnen 30 dagen nadat je de indeling schriftelijk hebt ontvangen, zoals aangegeven in artikel 11.5 lid 9 CAO. Dit verzoekschrift bevat de vastgestelde functiebeschrijving, het definitieve indelingsbesluit, het advies van de IBC en een gemotiveerde beschrijving van je bezwaren. Je stelt je werkgever op de hoogte van dit verzoek.
2. De kosten van het deskundigenoordeel bedragen € 55,– administratiekosten en € 290,– behandel-kosten en zijn bij de aanvraag voor jouw rekening. Je moet deze kosten betalen alvorens je aanvraag in behandeling wordt genomen.
3. Je kunt je laten bijstaan door bijvoorbeeld een werknemersorganisatie.
4. De systeemhouder FWG kan, als zij dat noodzakelijk vindt, nadere informatie inwinnen bij zowel jou als je werkgever waarbij het beginsel van hoor en wederhoor wordt toegepast.
5. De systeemhouder FWG stuurt binnen 60 dagen, mits de benodigde informatie tijdig is ontvangen, een advies naar jou en je werkgever. De systeemhouder FWG kan ook concluderen dat de functiebeschrijving belemmerend is om tot een goede indeling te komen. In dat geval krijg je de behandelkosten terug.
6. Het deskundigenoordeel is een zwaarwegend advies.
7. Als je het niet eens bent met het besluit van je werkgever na het deskundigenoordeel, dan is sprake van een arbeidsrechtelijk geschil.
8. Als de systeemhouder FWG jou in het gelijk stelt, betaalt je werkgever de behandelkosten als bedoeld in lid 2 aan je terug.
9. Je stuurt het verzoek om een deskundigenoordeel naar de FWG systeemhouder. Op de website

van de systeemhouder tref je een modelbrief en toelichting op de procedure aan.

HOOFDSTUK 12 FUSIE EN REORGANISATIE

Artikel 12.1 Fusie

1. Met fusie wordt gelijkgesteld iedere vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze CAO aan een andere rechtspersoon.

2. Als je werkgever betrokken is bij een fusie zijn de 'Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers' (kortweg SER-fusiecode genoemd) van toepassing, ongeacht het aantal werknemers dat bij de fusie betrokken is.

Artikel 12.2 Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan: het wijzigen, anders organiseren, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van een (deel van een) organisatie. Hieronder valt ook de situatie waarin een reorganisatie het directe gevolg is van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

2. Als je werkgever overgaat tot reorganisatie waardoor op een of meer binnen het tijdsverloop van de totale reorganisatie gelegen tijdstippen:
   – de arbeidssituatie van 20 of meer werknemers aanmerkelijk wordt gewijzigd of
   – de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers beëindigd moeten worden,
   is je werkgever verplicht na overleg met de Ondernemingsraad een voorlopig reorganisatieplan en/of afvloeiingsplan op te stellen.

3. Als er voor de betrokken werknemers sprake is van beëindiging of wijziging in aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie, is je werkgever verplicht hierover tijdig overleg te voeren met de vakbonden. Na het overleg met de Ondernemingsraad en vakbonden stelt je werkgever het reorganisatieplan definitief vast. Hij stuurt een exemplaar van het definitieve reorganisatieplan aan de Ondernemingsraad en de vakbonden.
   Na de uitvoering van het reorganisatieplan ontvangt de Ondernemingsraad het nieuwe organisatieschema van je werkgever.

4. Je werkgever beargumenteert ontslagaanvragen schriftelijk.

5. In dit artikel wordt met ontslag ook ontbinding van je arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek bedoeld.

Artikel 12.3 Artikel 12.3: Rechtspositie hulp bij het huishouden bij overname Wmo

1. Dit artikel treedt in werking op 1 april 2015 met inachtneming van het gestelde in de navolgende zin. Indien artikel 12.3 op 1 april 2015 niet algemeen verbindend is verklaard, vervalt dit artikel per 2 april 2015, zonder nawerking.

2. Een gemeente kan besluiten een andere dan jouw werkgever te contracteren voor het uitvoeren van de voorziening hulp bij het huishouden als bedoeld in de Wmo 2015. Als je in dat kader als uitvoerend Hulp bij het Huishouden in dienst treedt bij een andere werkgever, is je nieuwe werkgever verplicht bij in dienst name je arbeidsvoorwaarden, waaronder je salaris en je dienstjaren, toe te kennen die laatstelijk op jou van toepassing waren bij je oude werkgever.

HOOFDSTUK 14 SLOTBEPALINGEN

Artikel 14.2 Op non-actiefstelling en schorsing

Als je werkgever je op non-actief stelt of schorst, behoud je je recht op salaris in deze periode.

BIJLAGE A1 GARANTIEREGELINGEN VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORGORGANISATIES

Artikel 1 Garantiebepalingen Verpleeg- en Verzorgingshuizen ex artikel 1.1 lid 1 sub 1

1. Voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis blijven de in lid 2 genoemde

garantieregelingen uit de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen 2006–2007 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden en duur.

2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
   a. artikel 3.4 leden 4, 5 en 6 CAO-V&V;
   b. artikel 6.2.5 CAO-V&V. Deze 55+-regeling wordt vanaf 1 januari 2009 toegepast met inachtneming van de navolgende (vakantie)verlofuren als bedoeld in artikel 6.1 van deze CAO:
      – bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 niet overschrijdt: 242 uren
      – bij een salaris dat het bedrag behorend bij inpassingstabel nr. 35 overschrijdt: 243 uren
   c. artikel 10.2.7 CAO-V&V;
   d. artikel 13.4 CAO-V&V.
   e. artikel 3.1.6 CAO-V&V 2006–2007: Salarisgarantie FWG 3.0
      1. a. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIA CAO 1999–2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2000 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie. Voornoemd recht houdt in dat het actuele, laatstelijk geldende, salaris en het daarbij behorende perspectief, waaronder tevens begrepen is een eventuele salarisgarantie van artikel 4 van de Uitvoeringsregeling salariëring van de CAO-Ziekenhuiswezen 1998–1999, van toepassing blijft.
         b. De werknemer die voor 1 januari 2001 viel onder § IIB CAO 1999–2000, wiens functie bij de invoering van het functiewaarderingssysteem FWG 3.0 per 1 januari 2001 als gevolg van de toepassing van voornoemd systeem wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, heeft recht op integrale salarisgarantie als bedoeld in Bijlage B van de CAO.
      2. De werknemer als bedoeld in het vorige lid heeft uitsluitend recht op deze salarisgarantie indien hij vóór 1 februari 2004 in dienst is gekomen bij de huidige werkgever. Met het begrip werkgever wordt tevens bedoeld diens rechtsvoorganger(s).
      3. a. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:
            1. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren, ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO-Verpleeg- en Verzorgingshuizen.
            2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, dan kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.
         b. Indien ten gevolge van herindeling als bedoeld in artikel 11.2.1 tot en met 11.2.4 Hoofdstuk functiewaardering, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
            1. De salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep worden van toepassing.
            2. Bij de vaststelling van het salaris uit de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het salaris dat per de eerste van voornoemde kalendermaand gold. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
            3. Bij de toepassing van het hiervoor bepaalde geldt tenminste het eerste bedrag van de functionele- of aanloopsalarisschaal die voor de werknemer geldt. Bij de vaststelling van het salaris geldt voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, het in de jeugdsalarisschaal bij zijn leeftijd vermelde bedrag. Komt het salaris dat voor de werknemer, die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, direct voorafgaand aan het besluit tot herindeling, niet voor in een jeugdsalarisschaal, dan geldt hetzelfde dan wel het naast hogere bedrag van de aanloopsalarisschaal respectievelijk de functionele salarisschaal.
            4. Artikel 3.2.1 leden 1 en 2 van dit Hoofdstuk zijn ten deze niet van toepassing.
         c. Indien voorafgaand aan het besluit tot herindeling lid 1 van toepassing is, geldt het volgende: Voor zover toepassing van de leden 3a. of 3b. van dit artikel leidt tot een lager salaris dan het in lid 1 van dit artikel bepaalde salaris(-verloop), dan heeft de werknemer tenminste aanspraak op een salaris conform het in lid 1 bepaalde.

Artikel 3 Garantiebepalingen Thuiszorgorganisaties ex artikel 1.1 lid 1 sub 2

1. Voor werknemers in dienst van een Thuiszorgorganisatie blijven de in lid 2 genoemde garantieregelingen uit de CAO-Thuiszorg 2007–2008 gehandhaafd onder de daarbij behorende voorwaarden.

2. De in lid 1 genoemde garantieregelingen zijn:
   a. artikel 89 CAO-Thuiszorg;
   b. artikel 93 CAO-Thuiszorg;
   c. Uitvoeringsregeling A, artikel 9 leden 3 en 4 CAO-Thuiszorg;
   d. Uitvoeringsregeling A, artikel 10 CAO-Thuiszorg.

BIJLAGE A2 AFWIJKENDE ARBEIDSDUUR ALS BEDOELD IN ARTIKEL 5.16 LID 2 CAO

1. In afwijking van hetgeen in artikel 4.1 lid 1 CAO VVT is bepaald:
   a. kan op grond van lid 2 sub b een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld;
   b. kan voor de arbeidsverhouding die tot 1 januari 2001 viel onder artikel 23a § IIB van de CAO V&V 1999–2000, een arbeidsduur van gemiddeld 38,4 uur per week worden vastgesteld.
2. Van het bepaalde in lid 1 kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
   a. voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan zes maanden worden gerealiseerd;
   b. voor de onder a. genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan zes maanden kan worden gerealiseerd, behoort een structurele arbeidsduur van gemiddeld 38 uur tot de mogelijkheden.
3. Met de werknemer op wie lid 2 sub a. van toepassing is, komt de werkgever overeen dat hij boven de voor hem geldende contractuele basisarbeidsduur van 36 uur twee uren extra werkt. De extra te werken uren worden afzonderlijk geregistreerd.
4. De extra uren als bedoeld in lid 3 worden door de werknemer gespaard. De werknemer heeft ten aanzien van deze gespaarde uren nimmer recht op een andere compensatie dan in tijd, behoudens het bepaalde in lid 6 van dit artikel en behoudens het bepaalde in het Hoofdstuk Meerkeuzesysteem.
5. Indien de werknemer wegens ziekte zijn werkzaamheden langer dan 6 maanden niet kan verrichten, is na deze periode een afspraak op grond van lid 3 om twee uur extra te werken, niet meer van toepassing.
6. In het kader van de afspraak als bedoeld in lid 3 om twee uren extra te werken maakt de werkgever met de werknemer, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, onder meer schriftelijk afspraken over:
   – de termijn gedurende welke de extra uren worden gewerkt;
   – de wijze waarop en de periode wanneer de gespaarde extra gewerkte uren worden gecompenseerd;
   – het minimum en het maximum van de periode waarin de gespaarde uren worden opgenomen;
   – de wijze waarop bij de beëindiging van het dienstverband de voor deze beëindiging niet opgenomen gespaarde uren worden genoten;
   – de in acht te nemen afspraken bij het opnemen van verlof.
7. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde uren voor de datum van het einde van het dienstverband opgenomen. Ingeval het niet mogelijk is om alle opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen worden de resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.
8. Alle arbeidsvoorwaarden genoemd in deze CAO en de op grond van het bepaalde in artikel 1.2 Hoofdstuk algemene bepalingen tussen de werkgever en de OR overeengekomen regelingen en de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn blijven, tenzij in de CAO anders is bepaald, gebaseerd op de contractuele basisarbeidsduur als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
9. Indien de werknemer als bedoeld in lid 1 sub a. na het van kracht worden van de wettelijke regeling voor verlofsparen na 31 december 2000 op grond van het bepaalde in dit artikel, en voor zover van toepassing, op grond van overige CAO bepalingen, meer verlofuren opbouwt dan het wettelijk toegestane aantal van 250 dagen dan wel meer dan het toegestane aantal dagen van de alsdan geldende wettelijke regeling in een volletijd arbeidsduur van gemiddeld 38, 38,4 respectievelijk 36 uur, en indien er sprake is van een deeltijd arbeidsduur naar verhouding van het contractuele dienstverband, dan is hij over het meerdere loonbelasting en premies verschuldigd.

BIJLAGE B PROFESSIONEEL STATUUT VOOR EEN ARTS WERKZAAM IN EEN THUISZORGINSTELLING

Overwegende:
– dat de arts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de arts geformuleerde code;
– dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van de arts, werkzaam op basis

van een arbeidsovereenkomst en vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame arts en diens collega die vrijgevestigd is;
- dat de arts een eigen specifieke en persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor zijn geneeskundig handelen, rechtstreeks betrekking hebbend op een persoon c.q. cliënt met het doel een ziekte te voorkomen dan wel zijn gezondheidstoestand te beoordelen en het geven van raad;
- dat de arts voor dit handelen verantwoording verschuldigd is aan deze persoon c.q. cliënt;
- dat de arts met de andere artsen, werkzaam in een zelfde verband, de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening van iedere in hetzelfde verband werkzame arts;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de dienstverlening dan wel de zorgverlening;
- dat derhalve deze overeenkomst noodzakelijk is, waarbij zowel de individuele verantwoordelijkheid van de arts, de collectieve verantwoordelijkheid van alle in het verband werkzame artsen alsook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de dienstverlening c.q. de zorgverlening in haar totaliteit nader worden geregeld;

is het navolgende overeengekomen:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:
Instelling: De privaatrechtelijke instelling die valt onder de werkingssfeer van de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.
Werkgever: De privaatrechtelijke organisatie met wie de arts een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
Arts: De arts, werkzaam op het terrein van de jeugdgezondheidszorg, die als werknemer in een instelling werkzaam is en uit hoofde van zijn werkzaamheden geneeskundige handelingen verricht.

Artikel 2

1. De arts verbindt zich ten aanzien van de individuele jeugdigen die aan zijn zorg zijn dan wel worden toevertrouwd, op het gebied van zijn deskundigheid, die geneeskundige handelingen te verrichten, die gericht zijn op bevordering en bewaking van diens gezondheid, groei en ontwikkeling en het opsporen van afwijkingen daaronder begrepen.

2. Indien de arts gegronde redenen meent te hebben dat klachten en/of afwijkingen van de jeugdigen niet op het terrein van zijn specifieke deskundigheid liggen, verwijst hij de jeugdigen rechtstreeks naar de huisarts, specialist of andere deskundigen dan wel daarvoor in aanmerking komende instanties.

Artikel 3

Het handelen als genoemd in artikel 2 geschiedt door de arts onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid.

Artikel 4

1. De arts is verplicht mee te werken aan de kwaliteitsbewaking.

2. De werkgever moet de kwaliteitsbewaking mogelijk maken.

Artikel 5

1. De werkgever verschaft de arts de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.

2. Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de arts een zorgvuldig gebruik te maken met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.

3. De werkgever zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan wordt aan de eisen van technische behoefte, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk werk.

4. De arts is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen welke door of namens de werkgever worden gegeven. Indien deze aanwijzingen door de arts als

onredelijk worden ervaren of indruisen tegen de belangen van de cliënten, kan hij zich tot de werkgever wenden.

Artikel 6

1. De arts is gehouden van iedere persoon, ten aanzien van wie hij geneeskundige handelingen verricht, op de in de instelling gebruikelijke wijze de medische en/of multidisciplinaire dossiers op te maken en bij te houden.

2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat deze medische en/of multidisciplinaire dossiers op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen in de instelling en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan is verzekerd overeenkomstig de privacywetgeving.

3. De medische (en multidisciplinaire) dossiers zullen zowel tijdens de duur van het dienstverband als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het (medisch) archief van de instelling rusten en ter beschikking staan van de behandelende arts en in het geval van het multidisciplinair dossier ter beschikking staan van alle betrokken hulpverleners.

4. Inzage van een medisch dossier (in tegenstelling tot het multidisciplinaire dossier) door derden kan slechts geschieden met toestemming van de arts c.q. diens opvolger.

5. Publicatie van gegevens uit een medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken arts respectievelijk diens opvolger, waarbij hij ervoor zorg draagt dat de belangen van de cliënt niet worden geschaad. Indien de betrokken arts dit wenst, geschiedt publicatie slechts met vermelding van de bron.

Artikel 7

1. De arts zal op verzoek van de werkgever medewerking verlenen aan de opleiding en/of de bijscholing van het in de instelling werkzame personeel voor zover dit is gelegen binnen het raam van zijn deskundigheid en in tijd is in te passen in het geheel van de overeengekomen werkzaamheden.

2. Indien de arts in het kader van de sociaal-geneeskundige opleiding tot supervisor is benoemd door de sociaal-geneeskundige Registratie Commissie, zal het supervisorschap onderdeel zijn van zijn werkzaamheden en de werkgever draagt, indien nodig, zorg voor de faciliteiten.

Artikel 8

De arts is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn professionele kennis en vaardigheden, welke vereist zijn voor een goede vervulling van zijn taak en/of functie binnen de Thuiszorginstelling en wordt daartoe door de werkgever overeenkomstig de uitvoeringsregeling studiefaciliteiten in de gelegenheid gesteld. De werkgever draagt er tevens zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van voor de beroepsgroep gebruikelijke vakliteratuur.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 26 februari 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes